

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT
WILAYAH GOWA**

SKRIPSI



**NUR ACIKIN
NIM : 105721112721**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2025

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT
WILAYAH GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NUR ACIKIN

NIM: 105721112721

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas***

Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang –gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan".

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Krunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil' alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tersayang, serta keluarga besarku yang selalu mendukung saya.

PESAN DAN KESAN

Banyak hal yang menyenangkan yang aku dapatkan ketika berkuliah di kampus ini. Teman-teman yang saling mendukung, dosen yang sangat membimbing serta Ilmu dan pengalaman yang tak tergantikan



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712
Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa
Nama Mahasiswa : Nur Acikin
No. Stambuk/NIM : 105721112721
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 April 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M
NIDN. 0909058203

Dr. Syahidah Rahmah S.E.Sy., M.E.I
NIDN. 2116019101

Mengetahui



Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nur Acikin, Nim: 105721112721 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H / 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Syawal 1446 H

17 April 2025

PANITIA UJIAN

1. Pegawai Ujian : Dr.Ir.H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M. Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M (.....)
 2. Nasrullah, S.E., M.M (.....)
 3. Dr. Muchriady Muchran, S. Kom., M.M (.....)
 4. Dr. Syahidah Rahmah, S.E., Sy., M.E.I (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



NBM: 651 507

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712
Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Acikin
Stambuk : 105721112721
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Pada kantor Samsat Wilayah Gowa

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyaaan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar:

Makassar, 17 April 2025

Yang membuat pernyataan,


Nur Acikin
NIM: 105721112721

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Acikin
NIM : 105721112721
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa”

Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 17 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,


 **Nur Acikin**
NIM: 105721112721

ABSTRAK

NUR ACIKIN. 2025. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Muchriady Muchran dan Syahidah Rahmah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa. Sampel penelitian ini diambil dari pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana melalui aplikasi *Statistical package for the social science* (SPSS) versi 27, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683 dan tingkat signifikan 0,000, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Pegawai.

ABSTRACT

NUR ACIKIN. 2025. *The Influence of the Work Environment on Employee Morale at the Samsat office in the Gowa region. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muchriady Muchran dan Syahidah Rahmah.*

This research is a type of quantitative research which aims to determine the influence of leadership and organizational culture on the work effectiveness of employees at the Gowa Regency SAMSAT Office. The sample for this research was taken from employees who worked at the Gowa Regency SAMSAT Office. The type of data used is quantitative data obtained through distributed questionnaires and is related to the variables studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. Data sources used in research include primary data and secondary data. The research instrument uses the Likert scale method. Based on the results of data analysis using multiple linear regression via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 27 application, it was found that leadership had a positive and significant effect on employee work effectiveness with a regression coefficient of 0.187 ($p = 0.025$). Apart from that, organizational culture also has a positive and significant effect on employee work effectiveness with a regression coefficient of 0.211 ($p = 0.038$). These results indicate that improvements in aspects of leadership and organizational culture can increase employee work effectiveness.

Keywords: Work Environment, Employee Morale.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhana Wa Ta'ala atas segala Rahmat dan hidayanya tiada henti diberikan kepada hamba-Nya . shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan penuh rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Bapak Aiman dan Ibu Hj. Kasmawati, mereka yang telah memberikan semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa yang begitu tulus, dan selalu mendukung penulis hingga akhir ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendukung penulis, baik secara materi maupun moral. Doa restu yang mereka berikan sangat berarti dalam mencapai keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Mucriady Mucran, S. Kom., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Syahidah Rahmah S.E. Sy., M.E.I, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
10. Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini penulis persembahkan

kepada orang tua tercinta Ayahanda, dan Ibunda HJ.Kasmawati yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang doa dan motivasi dengan penuh keikhlasaan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Kepada saudara kandungku, Irawati, Satriani, Dewi Yanti. Dan adek saya zulhakim, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap saat ini. Terimakasih atas dukungan yang telah diberikan.

11. Terima kasih saya ucapkan kepada sahabat saya, Novia Ramadhani, Rahmika Anggraini Jum, Annisa Sultan, yang telah menemani saya pada saat ini terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
12. Terima kasih kepada sahabat SMA saya, Annisa S, dan Nurfadillah yang tidak henti memberikan saya dukungan dan semangat dan motivasi sehingga penulis berada di titik ini.
13. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan tugas akhir ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis

senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 06 Februari 2025

Nur Acikin



DAFTAR IS

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	xiviii
ABSTRACT	xivx
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	44
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Jenis dan Sumber Data	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik dan Pengumpulan Data.....	26
F. Definisi Operasional Variabel.....	26
G. Metode Analisis Data.....	28

H. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	37
C. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan).....	48
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Samsat Wilayah Gowa	35



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3. 2 Skala Likert	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	40
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X).....	41
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Semnagat Kerja Pegawai (Y).....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X)	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Semangat Kerja Pegawai (Y).....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Tabulasi Data	70
Lampiran 3 Identitas Responden.....	72
Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik.....	74
Lampiran 5 Daftar r Tabel.....	79
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	80
Lampiran 7 Validasi Data dan Abstrak.....	81
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian	82
Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	84
Lampiran 10 Biografi Penulis.....	86





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penyelesaian berbagai masalah yang berkaitan dengan pegawai, manajer dan pekerja lainnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk mencapai tujuan lembaga manusia merupakan salah satu faktor yang menempati posisi strategis karena semua kegiatan tidak lepas dari peran sumber daya manusia segala yang dikerjakan oleh pegawai, oleh karena itu pegawai yang diperlakukan dengan baik agar selalu semangat dalam bekerja.

Ada banyak cara bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perkembangan organisasi di tempat mereka bekerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap instansi pemerintah khususnya pada Kantor Samsat Wilayah Gowa hendaknya meningkatkan kualitas kerja pegawainya dengan memperhatikan etos kerjanya. Semangat kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam menunjang tujuan lembaga, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat di tempat kerja dengan menjaga dan memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan bagi seluruh pegawai.

Dalam suatu instansi, unsur manusia memegang peran penting dalam mendorong kemajuan agar dapat bekerja sebagai pegawai yang mampu mengelola pekerjaannya untuk memajukan perusahaan, selain itu perlu adanya kondisi kerja yang baik, di tempat kerja juga perlu adanya peluang. Apabila

pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meningkatkan hasil kerja yang diinginkan maka semangat kerja dan lingkungan kerja harus mempunyai kondisi yang tepat untuk meningkatkan kinerja para pegawai agar tujuan manajemen tercapai dengan lebih baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi mereka untuk mencapai tugas yang diberikan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja pegawai oleh karena itu seluruh organisasi atau instansi hendaknya berusaha memanfaatkan lingkungan kerja agar lingkungan kerja tersebut bermanfaat bagi semangat kerja pegawai. Kekuatan mental dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, sehingga perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan atau menjaga semangat dalam diri setiap pegawai. Apabila usaha tersebut berkinerja buruk maka akan mengganggu pencapaian tujuan hingga menurunkan tingkat kerja pegawai itu sendiri.

Semangat kerja juga hal yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia tanpa semangat kerja suatu perusahaan tidak akan bisa berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Setiap individu akan memiliki semangat kerja yang berbeda tergantung keperibadiannya masing-masing, mereka punya keinginan dan gaya tersendiri. (Andriani dan Agustina 2022), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan produktivitas dan tingkat semangat kerja pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi kerja yang tidak sehat dapat membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja, seperti datang terlambat

dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat, tentunya pegawai akan bekerja dengan semangat, dan mudah konsentrasi sehingga pekerjaan cepat selesai.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kantor Samsat Wilayah Gowa merupakan suatu sistem kerja sama secara terpadu antara polri. Dinas Pendapatan Provinsi dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Pajak Dana Kecelakaan Lalu Lintas (SWDKLJJ), dan dilaksanakan pada suatu kantor yang dinamakan Kantor SAMSAT. Dalam hal ini, Polri memiliki fungsi penertiban STNK, Dinas Pendapatan Provinsi menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Maka fenomena yang terjadi pada Kantor Samsat Wilayah Gowa, banyak pegawai yang semangat kerjanya turun sehingga pekerjaanya tidak sempurna, semangat kerja yang menurun diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang nyaman. Seperti tidak kebersamaan satu sama lain, dan tidak saling bekerja sama. Menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan semangat kerjanya kurang sempurna permasalahan lingkungan tersebut banyaknya pembatasan yang ada di lingkungan kerja akan menimbulkan rasa tidak nyaman pada setiap pegawai, akan menimbulkan pemikiran negatif dan dapat menurunkan semangat kerja sehingga instansi dapat meningkatkan semangat kerjanya dan mampu memperbaiki lingkungan kerjanya.

Bekerja untuk memperlakukan pegawai dengan baik memiliki banyak manfaat, dan tujuan yang dicapai dengan meningkatkan semangat kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat begitu pula dengan lingkungan kerja (ruang kerja dan kondisi kerja) menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai secara positif sehingga kondisi kerja menjadi lebih baik..

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan fenomena yang diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan tentang. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah pengetahuan pegawai, khususnya dalam meningkatkan lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang menangani masalah sumber daya manusia. Bagian terpenting dari manajemen adalah gagasan bahwa manusia merupakan pengelola seluruh fungsi administratif. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun, termasuk dunia usaha dari perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Darmadi, 2022), seseorang yang bekerja sebagai pengerak suatu organisasi, lembaga dari perusahaan serta menjadi aset untuk melatih dan mengembangkan keterampilanya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang menjelaskan bagaimana memanfaatkan orang secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Program sumber daya manusia di dasarkan pada konsep bahwa setiap orang adalah manusia, buka mesin, bukan sekedar sumber daya bisnis.

Menurut (Novitasari et al., 2021), manajemen sumber daya manusia berarti menarik memilih, dan mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan aktivitas karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Illami dan Nokhabatullah, 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen publik yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengelolaan. Ketika manusia mempunyai peran yang lebih besar dalam mencapai tujuan, maka pengalaman dari hasil dari berbagi penyelidikan di bidang sumber daya manusia diakumulasikan secara sistematis dalam suatu proses yang disebut pekerja manajemen istilah manajemen berarti kumpulan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (Illami dan Nokhbatullah, 2023).

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia dapat didenifikasikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian perekrutan, pengembangan retensi dan pemutusan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan sosial.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Tran, 2020), lingkungan kerja adalah lingkungan adalah lingkungan kerja secara fisik dan sosial, yang meliputi kondisi fisik, lokasi, letak alat kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya perusahaan, dan pedoman perusahaan. Menurut (Nitisemito dalam Putri, 2019), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pegawai bekerja, yang dapat didasarkan pada pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Latief et al., 2022), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik menciptakan keamanan dan meningkatkan kemampuan

pegawai untuk bekerja dengan sebaik. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi perasaan pegawai, misalnya jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai tersebut akan betah beraktivitas di rumah untuk melakukan aktivitas kerja di tempat kerjanya. Penggunaan waktu kerja yang baik dan sangat baik, serta kinerja pegawai yang tinggi.

Menurut (Prasetyo, 2021), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui ditempat orang bekerja, secara kerjanya dan kebutuhan kerjanya bagi individu dan kelompok. Menurut (Ekawati, 2022), lingkungan kerja adalah keadaan dimana pegawai tinggal selama melakukan pekerjaannya, yang mempengaruhi pegawai selama melakukan pekerjaannya untuk melaksanakan pekerjaan perusahaan, karena lingkungan kerja sudah ada secara efisien dan efektif. Menurut (Joni dan Hikmah, 2022), lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam melakukan pekerjaan pegawai. Memikirkan lingkungan kerja baik atau menciptakan budaya kerja dan mempengaruhi motivasi kinerja pegawai di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai segala sesuatu yang ada di tempat kerja pegawai yang dapat ditentukan oleh pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik menciptakan keamanan dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk berkeja semaksimal mungkin.

b. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut (Jayanti dan Syamsir, 2019), tujuan lingkungan kerja adalah untuk menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman

dan stabil bagi pegawai, sehingga dapat mendorong kinerja dan produktivitas yang lebih baik pada pegawai. Tujuan dari lingkungan kerja adalah agar para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mempunyai kerja yang baik untuk bekerja dengan baik, untuk mengelola pekerjaan dalam suatu perusahaan (Pribadi, 2022).

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019), mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, meningkatkan produktivitas para pegawai. Pada saat yang sama, manfaat bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi berarti bahwa segala sesuatu dapat diselesaikan tepat waktu. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau disebut dengan bagian-bagian yang membentuk lingkungan kerja. Menurut (Tetiana, 2019), dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pelayanan Kerja

Layanan kepegawaian adalah hal terpenting yang harus dilakukan perusahaan terhadap pegawainya, pelayanan kantor baik membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik perusahaan dan pekerjaan serta perilakunya. Secara umum pelayanan pegawai mencakup banyak hal misalnya, pelayanan makan dan minuman, pelayanan kebersihan di tempat kerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja para pegawai harus diupayakan oleh perusahaan guna tercapainya keselamatan dalam bekerja bagi para pegawainya, kondisi kerja tersebut antara lain penerangan, suhu udara yang sesuai, kebisingan, pengorganisasian, pengaruh warna lokasi pergerakan yang sesuai dan keselamatan pegawai.

3) Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai yang sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja di tempat kerja. Hubungan ini dilandasi oleh hubungan antara ketertiban dan lingkungan, serta gairah kerja dan hubungan baik antar rekan kerja, sehingga dapat menurunkan motivasi atau perilaku para pegawai.

d. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Setiana, 2019), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh kepada pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Ada beberapa lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Sirkulasi udara, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 2) Kebisingan, yaitu suara atau bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena dapat mempengaruhi kesehatan manusia dan kesejahteraan lingkungan, maka suara bising dihindarkan.

- 3) Kelembapan tempat kerja, kelembapan yang dimaksud adalah banyaknya uap air yang terkandung dalam suhu udara.
- 4) Fasilitas, fasilitas kerja merupakan salah satu unsur pendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan dapat mengelola pekerjaan secara efektif agar pekerjaan yang dilakukan sesuai yang diharapkan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Duha, 2021), sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan, yang sesuai untuk pintu masuk ke tempat kerja setiap pegawai perusahaan. Lampu yang tersedia harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang, namun juga tidak gelap, dan sistem pencahayaan yang baik diharapkan dapat membuat para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan yang dilakukan pekerja di tempat kerja tidak terjadi.
- 2) Ruang kerja, yaitu ruang kerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, juga mencakup alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari.
- 3) Suhu udara, jika banyak hal yang terlihat dan lingkungan kerja terlihat bagus, salah satu faktor penyebabnya adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan suatu hal yang harus dinilai oleh para pengelola dalam organisasi agar pegawai dapat menggunakan seluruh pekerjaannya untuk mencapai hasil terbaik dan sekaligus mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

- 4) Hubungan rekan kerja, hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya hendaknya seimbang karena jika ada kesatuan dalam pekerjaan yang dilakukan maka pencapaian tujuan kantor akan lebih cepat selesai.

3. Semangat Kerja Pegawai

a. Pengertian Semangat Kerja Pegawai

Menurut (Rumengan, 2023), semangat kerja adalah sikap seseorang atau sekelompok orang tentang kesediaanya untuk saling bekerja sama sehingga dapat menunjukan potensinya kepada semua orang. Menurut (Latifah dan Ndua, 2023), semangat kerja pegawai merupakan cerminan perasaan, kepuasan, dan sikap mereka secara keseluruhan terhadap tempat kerja. Semangat kerja yang tinggi berarti pegawai menikmati pekerjaannya, bekerja keras, kreatif dan mempunyai tujuan. Rendahnya semangat kerja menimbulkan permasalahan yang tidak ada solusinya dan tidak dapat diselesaikan, sehingga pekerja membebani pekerjaan perusahaan.

Semangat kerja pegawai adalah keinginan untuk benar-benar melakukan sesuatu agar dapat melakukannya lebih cepat dan lebih baik, sedangkan definisi gairah kerja adalah perasaan bahagia yang mendalam pada pekerjaan yang sedang di lakukan (Putri, 2019), semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi batin atau perilaku seorang maupun sekelompok orang yang dapat memberikan rasa senang pada seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih giat lebih tertib lagi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Adrizal, 2020), semangat kerja merupakan sifat dari seseorang untuk bekerja dengan senang dan bahagia, agar dapat berprestasi dengan baik dan selesai tepat waktu. Menurut (Santika & Antari, 2020), menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan baik maka hasil pekerjaan akan sangat meningkat dan selesai dengan tepat waktu, hal ini dapat melakukan peningkatan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai adalah keinginan untuk benar-benar melakukan sesuatu agar dapat melakukannya lebih cepat dan lebih baik, dan juga mencerminkan sikap seseorang, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Gaji yang rendah, menyebabkan pekerja menjadi bosan dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan tidak memenuhi kebutuhan atau penghidupannya sehingga menurunkan semangat kerja pegawai.
- 2) Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai kehilangan fokus dalam bekerja, sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

- 3) Disiplin kerja yang rendah, kurangnya kedisiplinan berdampak pada penyelesaian pekerjaan, sehingga pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Gaya kepemimpinan yang buruk, gaya kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai di tempat kerja karena manajer terlalu mementingkan perusahaan tanpa mempedulikan pegawai, maka semangat kerja pegawai akan menurun.
- 5) Informasi yang kurang jelas, kurangnya informasi yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
- 6) Kompensasi, faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Semakin tinggi pendapatan yang didapat diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.
- 7) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- 8) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk karirnya sehingga mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.

c. Aspek Semangat Kerja Pegawai

Menurut (Mainer dalam Bintoro dan Daryanto, 2017), ada aspek dari semangat kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Kegairahan

Orang yang mempunyai gairah kerja mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi ini terjadi jika seseorang mempunyai kebutuhan atau keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kemampuan Untuk Melawan Pikiran

Kemampuan untuk melawan kemampuan seseorang untuk selalu produktif meski mengalami kegagalan dalam pekerjaan. Seseorang yang bersemangat terhadap pekerjaannya tidak akan pernah menyerah dalam melakukan tugasnya dalam bekerja.

3) Kualitas Untuk Bertahan

Sifat ini tidak dapat menggambarkan seseorang yang merupakan pekerja keras sehingga tidak mudah putus asa ketika dihadapkan pada permasalahan dalam karirnya. Artinya harus bersabar dan percaya dalam dirinya.

4) Kerja Sama

Bekerja sama dapat menggambarkan hubungan antar pegawai dalam semangat dalam bekerja sama dan saling membantu.

d. Indikator Semangat Kerja Pegawai

Menurut (Maulana, 2020), indikator semangat kerja pegawai antara lain:

- 1) Absensi, absensi menunjukan ketidak hadirnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan.
- 2) Disiplin kerja, kedisiplinan merupakan salah satu sikap atau tingkah laku pegawai yang sesuai.

- 3) Kerja sama, kerja sama dalam melakukan pekerjaan dalam suatu tindakan seseorang terhadap orang lain.
- 4) Tanggung jawab, dalam bekerja pegawai harus memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu proses dalam membandingkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Tujuan dari penulisan adalah untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian sebelumnya, sehingga penulis dapat melihat kelebihan dan kekurangan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

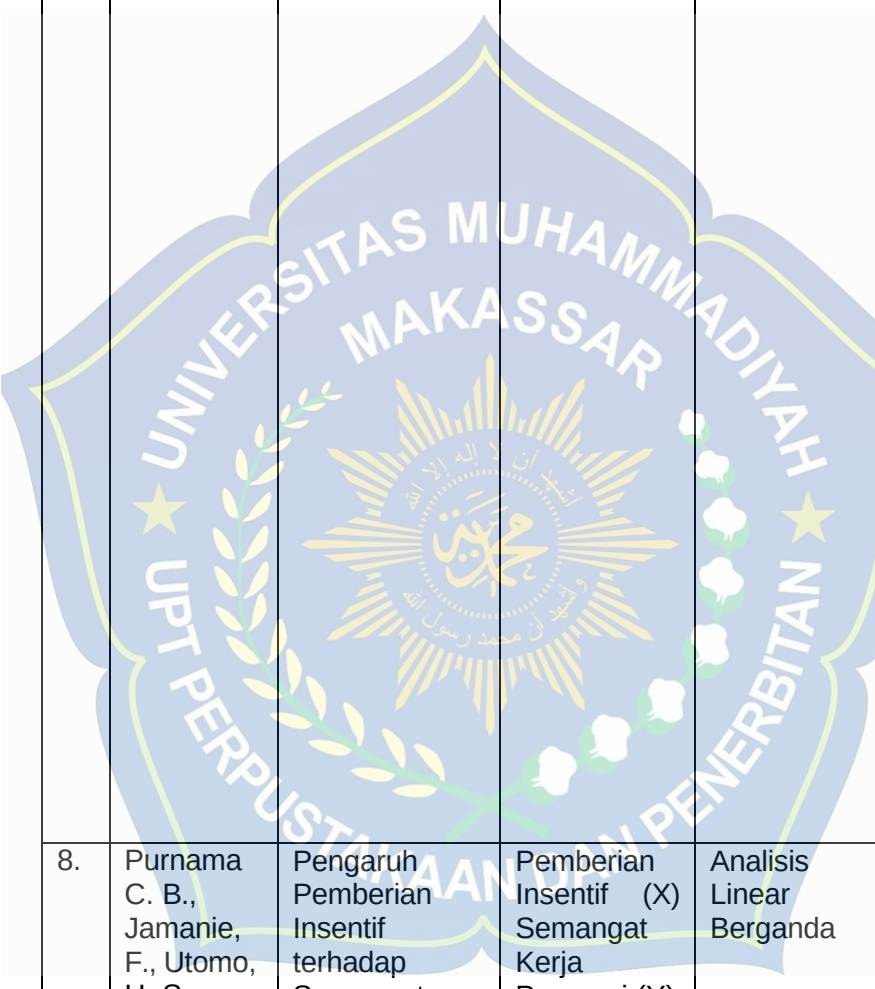
N o	Nama	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Peneliti an
1.	Tran (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Staf Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado	Pengalaman Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Pemberian Upah Terhadap Kinerja Staf (Y)	Analisis Linear Berganda	Berdasa rkan hasil peneliti an menunju kan bahwa Pengala man Kerja, Lingkun gan Kerja dan Pemberi an Upah berpeng

					aruh Terhadap Kinerja Staf di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado
2.	Lote, Dotulong, Uhing (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Personil	Pengalaman Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Y)	Analisis Linear Berganda	Dari hasil secara persial, diperoleh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan atau ditilantas Polda Sudut sedangkan untuk Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan atau ke arah negative terhadap Semangat Kerja Personil ditilantas

					polda sulut, serta uji secara simultan diperole h pengala man kerja, pengem bangan karir dan lingkung an Kerja berpeng aruh terhadap semang at kerja personil ditlantas polda sulut
3.	Suparjono S.(2020)	Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau	Insentif (X1) Lingkungan Kerja (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitia n menunju kkan bahwa masing- masing variabel bebas secara parsial berpeng aruh secara positif dan signifi kan terhadap semang at kerja pegawai pada biro. Administ

					rasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau
4.	Tetiana ovia rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dirumah Sakit Siti Aisyahmadium	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan RSI siti aisyah medium memiliki lingkungan kerja yang cukup dengan kinerja karyawan yang baik. Menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai
5.	Jufri, A., Hastari S., & Wahyudi P. (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Semangat Kerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaru

					h positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai
6.	Syafrina N., & Lestari, V. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Ukui	Lingkungan Kerja (X1) Semangat Kerja (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri 1 UKUI
7.	Fitriyanti M. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Pada Pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya (Universitas Siliwangi)	Lingkungan Kerja (X1) Insentif (X2) Semangat Kerja (Y)	Analisis Linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja pada prmunia ga tetap mall asia plaza tasikmalaya



					termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi, insentif pada pramuniaga tetap mall asia plaza tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi tinggi, serta semangat kerja pada pramuniaga tetap mall asia plaza tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi
8.	Purnama C. B., Jamanie, F., Utomo, H. S. (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda	Pemberian Insentif (X) Semangat Kerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan

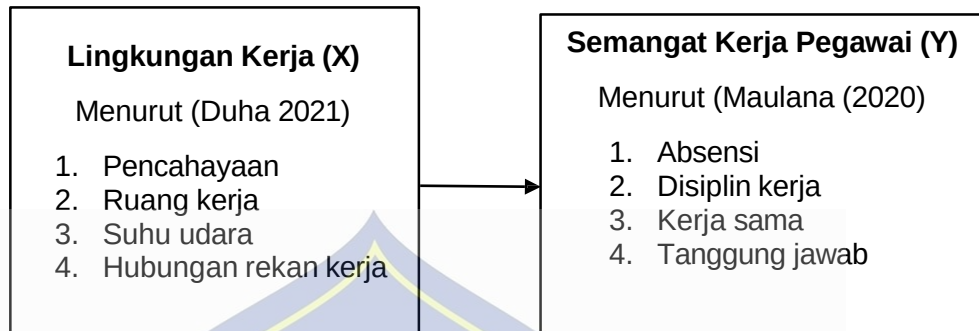
					n terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda
9.	Sukmana (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Semangat Kerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai, Motivasi Kerja Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa

					Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai
10	Andriany (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Linear Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir yang ada pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas

dan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangka pikir pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sedang diteliti dan didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan variabel dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Samsat Wilayah Gowa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian deskriptif (*descriptipe research*), adalah metode penelitian untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, memandang bahwa fenomena yang diteliti dapat diukur, yang bertujuan untuk meneliti sampel dan populasi khusus, penyatuan data dengan dukungan dari instrumen penelitian, analisis data dengan karakteristik statistik, yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang ingin di buktikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Samsat Wilayah Gowa yang berlokasi di JL. Tumanurung Raya, Kalegowa, kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114. Adapun waktu penelitian direncanakan selama sekitar dua bulan, mulai dari Desember sampai Januari 2025.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif . Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan objek dari mana data di ambil. Dalam penelitian ini menggunakan berbagai sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang langsung diperoleh sumber data dilokasi penelitian. Data primer merupakan data responden, individu, atau sekelompok yang diperoleh secara langsung yang ditentukan oleh peneliti terkait permasalahan tersebut dengan menyebarkan kuesioner (Hardani, 2020).

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diperoleh dari responden. Menurut (Hardani, 2020), mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dari buku, jurnal, dan artikel penelitian terdahulu yang berakitan dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2021), sampling jenuh atau sensus berarti seluruh anggota populasi diikutsertakan. Mengingat jumlah populasi hanya sebanyak 43 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu

E. Teknik dan Pengumpulan Data

Penelitian ini membutuhkan pengumpulan data. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah pengamatan dengan mencatat secara teratur mengenai fenomena-fenomena yang sedang diteliti (Hardani, 2020).
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dibagikan kepada responden berupa daftar pertanyaan kepada responden (Sugiyono 2021).
3. Dokumentasi, merupakan melakukan pengumpulan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, gambar, tulisan yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa catatan, laporan.

F. Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Definisi Operasional

Menurut (Ismail Nurdin, 2019), definisi operasional variabel merupakan pendefinisian variabel dari bentuk kerjanya berdasarkan fenomena yang dapat dilihat oleh peneliti dan dapat diukur serta diamati langsung oleh peneliti tentang hal atau keadaan. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang

mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (*dependen*), dan variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (*independent*). Definisi operasional penelitiannya pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi mereka untuk mencapai tugas yang diberikan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1. Pencahayaan 2. Ruang Gerak 3. Suhu Udara 4. Hubungan Rekan Kerja	Likert
Semangat Kerja Pegawai (Y)	Semangat kerja pegawai (Y) Semangat kerja pegawai adalah perwujudan dari sikap seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.	1. Presensi 2. Disiplin kerja 3. Kerja sama 4. Tanggung Jawab	Likert

2. Pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyoni, 2019), Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi.

Tabel 3. 2**Skala Likert**

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2019

G. Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2022), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul kemudian ditabulasikan dan didiskusikan secara deskriptif.

2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2021), uji validitas merupakan apakah suatu instrumen penelitian dianggap valid atau layak digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Instrumen dikatakan layak apabila dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Penilaian terhadap valid atau tidaknya kuesioner dapat dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel.

2. Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono, 2021), uji reabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan apabila alat tersebut dapat menghasilkan data yang sama apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang. Penelitian ini mengukur uji realibilitas digunakan rumus cronbach alpha.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen jika sewaktu waktu terjadi (Sugiyono, 2019). Jenis hipotesis asosiatif (hubungan) yang digunakan dalam penelitian ini biasanya adalah uji regresi.

Uji regresi diperlukan untuk mengetahui apakah adanya variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2019), adanya rumusan analisis regresi linear sederhana yang tertera sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja pegawai

X = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara terpisah untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Pengujian ini dapat diterapkan dengan membandingkan T hitung dengan tabel T- atau dengan memeriksa kolom signifikan untuk setiap T hitung. Hasil uji T ditampilkan pada kolom “sig” (signifikansi) pada tabel koefisien. Jika nilai t atau probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh independen antara variabel independen dan dependen (Muliani et al., 2019).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2021), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskna variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Samsat Wilayah Gowa

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Samsat kerja sama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan, yang dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan “Kantor Bersama Samsat”.

Pada tahun 1993-1999: diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu dan Mendagri No.INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan, 1999 s.d. Sekarang: Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu dan Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No.29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5 loket menjadi 2 loket. yaitu Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (Sertifikat), Tanda pelunasan dan pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak

Daerah (SKPD) yang telah divalidasi cash register sebagai tanda bukti pembayaran.

a. Mulai Tahun 1974

Proses perpanjangan STNK harus membuang waktu cukup lama karena mesti mendatangi tiga Kantor. Membayar pajak harus datang ke Kantor pajak. Esoknya, mereka yang hendak membayar Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) dan harus mendatangi Kantor PT. Jasa Raharja. Dan mereka pun harus mendatangi Kantor Polisi Lalu Lintas untuk memperoleh STNK.

b. 1974-1976

Dengan Tujuan Registrasi dan Identifikasi Forensik Ranmor dan data pengemudi lebih akurat, kecepatan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan ujicoba pembentukan SAMSAT di Polda Metro Jaya.

c. 1976-1988

Berdasarkan INBERS 3 Menteri, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. KEP/13/XII/1976, No.KEP-1693/MK/IV/12/1976, 311 TAHUN 1976 bahwa Konsep SAMSAT diberlakukan di seluruh Indonesia Kepolisian RI, PT Jasa Raharja (Persero) & Dinas Pendapatan Provinsi bersama-sama. Meski demikian masing-masing instansi menerbitkan tanda bukti untuk setiap pelunasan kewajiban di SAMSAT.

d. 1988-1993

Berdasarkan INBERS, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. INS/03/X/1988, No. 5/IMK.013/1988, No. 13A Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan dokumen yaitu · Formulir permohonan/pendaftaran STNK/Pajak/SWDKLLJ digabung jadi satu. Tanda Pelunasan Pembayaran

SWDKLLJ PT. Jasa Raharja (Persero) yang tercantum dalam STNK/STCK berlaku sebagai pengganti polis Asuransi (sertifikat).

e. 1993-1999

Diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu & Mendagri No. INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme Perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan.

f. 1999-sekarang

Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No. 29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5loket menjadi 2 loket. Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (sertifikat). Tanda Pelunasan dan Pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) yang telah divalidasi *cash register* sebagai tanda bukti pembayaran.

Pada tahun 1997, berdasarkan peraturan daerah yang bernama Kepala Kantor Dinas yang sekarang UPTB (Unit Pelaksana Terpadu Badan). Sejak berdirinya UPTB Samsat Wilayah Gowa pertama kali dibimbing oleh kepala seksi pelayanan Samsat Wilayah Gowa, selanjutnya dalam perkembangannya berdasarkan peraturan daerah Sulawesi Selatan dipimpin oleh pejabat Eselon III yang mempunyai tugas yang besar dari sebelumnya. Tugas utama UPTB Wilayah Gowa adalah melaksanakan pemungutan pajak provinsi berupa: Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Air dan Permukaan

(PAP), Pajak Bahan Bakar Minyak, dan Pajak Rokok. Kantor UPTB Samsat Wilayah Gowa secara struktural dibawah naungan Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan.

2. Visi Misi Kantor Samsat Wilayah Gowa

Adapun Visi Misi Kantor Samsat Wilayah Gowa yaitu sebagai berikut:

a. Visi

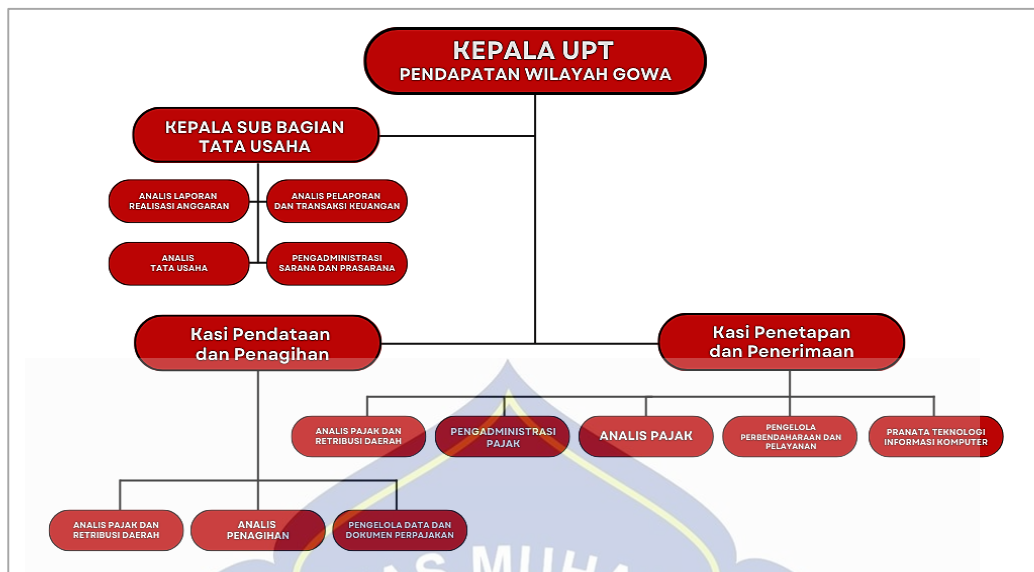
Terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan administrasi dan registrasi identifikasi melalui keterpaduan Pelayanan Polri, Pemda, Jasa Raharja pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi
- 2) Melaksanakan proses administrasi ranmor secara cepat dan tepat
- 3) Mewujudkan aparat pelaksana samsat yang bersih, jujur, bertanggung jawab, dan profesional
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak
- 5) Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumentasi

3. Struktur Organisasi Kantor Samsat Wilayah Gowa

Struktur organisasi merujuk pada susunan dan hubungan antar berbagai bagian dan posisi di dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan adanya pembagian kerja, fungsi, serta tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Di bawah ini, Anda dapat melihat pembagian struktur organisasi yang berlaku di Kantor Samsat Wilayah Kabupaten Gowa:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Samsat Wilayah Gowa

4. Deskripsi Pekerjaan Kepegawaian Kantor Samsat Wilayah Gowa

a. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Gowa:

- 1) Memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di UPT Pendapatan Wilayah Gowa
- 2) Menyusun startegi dan kebijakan untuk mencapai target pendapatan daerah
- 3) Berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Kepolisian, Pemerintah Daerah, dan Jasa Raharja, untuk memastikan kelancaran operasional
- 4) Melakukan evaluasi dan pelaporan kinerja secara berkala kepada atasan dan *stakeholder* terkait
- 5) Mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan untuk memastikan sesuai dengan visi dan misi Kantor

b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

- 1) Mengelola adminintrasi internal kantor, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan logistik.

- 2) Mengawasi kegiatan adminitrasi sehari – hari, memastikan kelancaran operasional kantor
- 3) Menyusun dan mengelola anggaran, serta memastikan penggunaan dana yang efisien dan tepat
- 4) Melakukan pengarsipan dokumen dan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kantor
- 5) Mengelola hubungan dengan pihak ketiga, seperti penyedia layanan dan pemasok

c. Kepala Seksi (Kasi) Pendataan dan Penagihan

- 1) Mengawasi dan melaksanakan proses pendataan kendaraan bermotor yang terdaftar di Wilayah Gowa
- 2) Mengelola dan memonitor kegiatan penagihan pajak kendaraan bermotor
- 3) Menyusun strategi untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan mengurangi tunggakan pajak
- 4) Berkoordinasi dengan tim lapangan untuk memastikan data kendaraan akurat dan terkini
- 5) Menyusun laporan pendataan dan penagihan secara berkala

d. Kepala Seksi (Kasi) Penetapan dan Penerimaan

- 1) Mengelola dan mengawasi proses penetapan besaran pajak dan penerimaan pajak kendaraan bermotor
- 2) Memastikan semua transaksi penerimaan dilakukan dengan tepat dan sesuai prosedur
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penerimaan pajak

- 4) Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memastikan pencatatan penerimaan yang akurat
- 5) Menyusun laporan penerimaan dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan efisiensi penerimaan pajak

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari 43 responden pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa, menggunakan *list* pertanyaan (kuesioner) diperoleh keadaan responden dengan didasarkan pada jenis usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan. Penggolongan tersebut dilaksanakan pada responden dalam rangka mencari tahu karakteristik dari responden dengan cara yang jelas untuk dijadikan sebagai subjek yang diteliti.

1. Penyajian Data Berdasarkan Usia Responden

Berikut data terkait usia responden pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa adalah:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31-40 tahun (37,2%), diikuti oleh usia 41-50 tahun (34,9%), sementara kelompok usia 51-60 tahun memiliki proporsi terkecil (7%). Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia dengan potensi energi kerja yang optimal dan pengalaman yang cukup, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Ghozali, 2021).

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ialah data terkait jenis kelamin pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Menurut tabel 4.2 responden penelitian didominasi oleh laki-laki dengan persentase 58,1%, sedangkan perempuan sebanyak 41,9%. Dominasi ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki cenderung lebih banyak dalam struktur kepegawaian di Kantor Samsat Wilayah Gowa, namun kontribusi pegawai perempuan tetap signifikan dalam mendukung keberhasilan operasional instansi. (Hardani et al., 2020).

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data terkait pendidikan terakhir pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
	S1	30	69.8	69.8	83.7
	S2	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 69,8%, diikuti oleh pendidikan S2 sebesar 16,3%, dan SMA/ sederajat sebanyak 14%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi mereka secara professional. (Sugiyono, 2019).

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah data tentang lamanya bekerja di Kantor Samsat Wilayah Gowa:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	25.6	25.6	25.6
	6-10 Tahun	19	44.2	44.2	69.8
	> 10 Tahun	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar pegawai memiliki lama bekerja 6-10 tahun (44,2%), diikuti oleh mereka yang bekerja lebih dari 10 tahun (30,2%), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

pegawai berada pada tingkat pengalaman kerja yang cukup dan relatif stabil, yang memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri untuk mencapai kinerja optimal. (Hardani et al., 2020).

Pengalaman kerja responden dapat dikategorikan sebagai cukup dan relatif stabil karena mayoritas (44,2%) memiliki pengalaman kerja selama 6-10 tahun, disusul oleh lebih dari 10 tahun (30,2%) dan kurang dari 5 tahun (25,6%). Hal ini menunjukkan kematangan profesional, kestabilan karir, dan kemampuan kerja yang efektif (Sulistiyani & Komariah, 2020).

5. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan penting untuk dilakukan karena jabatan mencerminkan tanggung jawab, wewenang, dan peran individu dalam organisasi. Analisis ini membantu memahami perbedaan persepsi dan pengalaman kerja antara pegawai dengan posisi yang berbeda, yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Misalnya, kepala memiliki tanggung jawab strategis yang berbeda dari pegawai pelaksana, sehingga perspektif mereka terhadap lingkungan kerja atau faktor lain yang diteliti mungkin juga berbeda. Dengan demikian, pengelompokan ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor organisasi memengaruhi berbagai tingkatan jabatan. (Ghozali, 2021).

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		JABATAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai	39	90.7	90.7	90.7
	Kepala	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan pegawai (90,7%), sedangkan sisanya adalah kepala (9,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat pelaksana, yang berperan langsung dalam operasional sehari-hari di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Proporsi ini memberikan gambaran bahwa penelitian lebih banyak merepresentasikan pandangan dan pengalaman dari pegawai dibandingkan dengan kepala, sehingga hasil analisis dapat lebih fokus pada aspek implementasi operasional. (Sugiyono, 2019).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel ini menyajikan persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja. Variabel ini diukur menggunakan delapan pernyataan yang mencerminkan aspek lingkungan kerja yang relevan. (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata- Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.P1	19	95	24	96	0	0	0	0	0	0	43	191	4,44
X.P2	8	40	31	124	4	13	0	0	0	0	43	177	4,11
X.P3	9	45	26	104	7	21	1	2	0	0	43	172	4,00
X.P4	14	70	22	88	6	18	1	2	0	0	43	178	4,13
X.P5	13	65	23	92	1	3	2	4	0	0	43	164	3,81
X.P6	14	70	24	96	3	9	2	4	0	0	43	179	4,16
X.P7	18	90	24	96	1	3	0	0	0	0	43	189	4,39
X.P8	17	85	25	100	1	3	0	0	0	0	43	188	4,37
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja (X)													4,17

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 4,17, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja mereka mendukung peningkatan semangat kerja. Deskripsi dari hasil variabel lingkungan kerja (X) yang tertinggi yaitu pernyataan pertama yang nilai rata-ratanya adalah 4,44. Sedangkan yang terendah pada variabel lingkungan kerja (X) yaitu pernyataan kelima dengan nilai rata-rata 3,81.

2. Deskripsi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Tabel ini menunjukkan penilaian responden terhadap variabel semangat kerja pegawai. Variabel ini mencakup delapan pernyataan yang mencerminkan semangat kerja pegawai. (Hardani et al., 2020).

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Y.P1	12	60	20	80	7	21	1	2	3	3	43	166	3,86
Y.P2	14	70	24	96	3	9	2	4	0	0	43	179	4,16
Y.P3	21	105	22	88	0	0	0	0	0	0	43	193	4,48
Y.P4	17	85	24	96	1	3	1	2	0	0	43	186	4,32
Y.P5	23	115	19	76	1	3	0	0	0	0	43	194	4,51
Y.P6	13	65	30	120	0	0	0	0	0	0	43	185	4,30
Y.P7	16	80	24	96	3	9	0	0	0	0	43	185	4,30
Y.P8	22	110	20	80	1	3	0	0	0	0	43	193	4,48
Rata-Rata Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)													4,30

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Rata-rata variabel semangat kerja pegawai mencapai 4,30, yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat. (Sugiyono, 2019). Deskripsi hasil

variabel semangat kerja pegawai (Y) yang tertinggi yaitu pernyataan yang lima dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,51 sedangkan yang terendah pada variabel lingkungan kerja (Y) adalah pernyataan yang pertama dengan nilai rata-rata sebesar 3.86

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel ini menunjukkan hasil uji validitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel. (Ghozali, 2021).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X.P1	0,597	0,308	Valid
2.	X.P2	0,539	0,308	Valid
3.	X.P3	0,815	0,308	Valid
4.	X.P4	0,669	0,308	Valid
5.	X.P5	0,630	0,308	Valid
6.	X.P6	0,652	0,308	Valid
7.	X.P7	0,535	0,308	Valid
8.	X.P8	0,579	0,308	Valid

Sumber: SPSS 27 2024

Semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.P1	0,361	0,308	Valid
2.	Y.P2	0,442	0,308	Valid
3.	Y.P3	0,639	0,308	Valid
4.	Y.P4	0,582	0,308	Valid

5.	Y.P5	0,564	0,308	Valid
6.	Y.P6	0,723	0,308	Valid
7.	Y.P7	0,633	0,308	Valid
8.	Y.P8	0,602	0,308	Valid

Sumber: SPSS 27 2024

Semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. (Sugiyono, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.781	8

Sumber: SPSS 27 2024

Instrumen variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781, yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Nilai ini mendukung bahwa instrumen dapat digunakan secara konsisten. (Ghozali, 2021).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.612	8

Sumber: SPSS 27 2024

Instrumen variabel semangat kerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,612, yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Nilai ini mendukung bahwa instrumen dapat digunakan secara konsisten. (Ghozali, 2021).

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, uji regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. (Ghozali, 2021).

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	11.364	2.906		3.910	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.683	0.086	0.780	7.975	0.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Berdasarkan tabel di atas, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 11,364 + 0,683X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai positif sebesar 0,683 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Dengan demikian, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja pegawai secara signifikan. Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. (Ghozali, 2021).

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel (*independent*) terhadap variabel (*dependen*) secara terpisah. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) di Kantor Samsat Wilayah Gowa. (Sarwono, 2016).

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.364	2.906		3.910	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.683	0.086	0.780	7.975	0.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 7,975 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian, hasil ini mendukung bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai secara signifikan. (Ghozali, 2021).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel (*dependen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel (*independent*) dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel (*independent*) dalam menjelaskan variabel (*dependen*). (Sarwono, 2016).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	0.608	0.598	1.76166

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: SPSS 27 2024

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi dalam semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan tingkat semangat kerja pegawai. (Sugiyono, 2019).

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683 dan tingkat signifikansi 0,000, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan merupakan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara dua variabel, di mana peningkatan pada variabel lingkungan kerja (*independen*) berdampak langsung pada peningkatan variabel semangat kerja pegawai (*dependen*). Hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan apabila koefisien regresi memiliki nilai positif dan uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi sebesar 0,683 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan karena lingkungan kerja yang diterapkan di Kantor Samsat Wilayah Gowa secara efektif memengaruhi semangat kerja pegawai. Indikator lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ruang kerja, suhu udara, dan hubungan rekan kerja berperan penting dalam menciptakan semangat kerja pegawai (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, pengaruh positif dan signifikan ini terjadi karena lingkungan kerja yang diterapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai melalui pencahayaan, ruang kerja, suhu udara, dan hubungan rekan kerja yang kondusif sesuai dengan kebutuhan pegawai. Temuan ini tidak hanya menjawab rumusan masalah secara langsung tetapi juga menunjukkan

bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam mendorong keberhasilan operasional di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Penelitian ini mempertegas bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, seperti yang tercermin dari hasil analisis regresi dengan nilai koefisien 0,683 dan signifikansi 0,000.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai. Maka hasil penelitian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi variabel semangat kerja. Hal ini menjawab rumusan masalah pertama, yaitu apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu, indikator-indikator seperti hubungan antar rekan kerja dan pencahayaan memberikan pengaruh yang besar, menunjukkan bahwa aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan semangat kerja.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,683 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini dapat membuktikan bahwa tujuan penelitian tercapai, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja secara langsung berdampak positif pada semangat kerja pegawai. Semua indikator lingkungan kerja (pencahayaan, ruang gerak, suhu udara, dan hubungan antar rekan kerja) memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat yang lebih tinggi (Sugiyono, 2019).

Perbandingan penelitian terdahulu dengan hasil penelitian, (Tran, 2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun, Tran juga menyoroti pengaruh pengalaman kerja yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Lote, Dotulong, dan Uhing, 2023), yang menyoroti pentingnya hubungan antar rekan kerja dalam meningkatkan semangat kerja personil Ditlantas Polda Sulut, dari hasil penelitian, di mana hubungan antar rekan kerja memiliki skor tertinggi sebagai indikator lingkungan kerja. Meski begitu, penelitian ini juga membahas pentingnya pengalaman kerja, yang tidak menjadi bagian penelitian ini.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Suparjono, 2020), menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Temuan ini mendukung hasil penelitian, terutama pada indikator pencahayaan dan suhu udara. Namun, Suparjono juga mencakup pengaruh insentif, yang tidak menjadi fokus penelitian ini. Juga dengan penelitian yang dilakukan (Tetiana Ovia rahayu, 2019), menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di RS Siti Aisyah Medium. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian, di mana lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, penelitian Tetiana lebih menekankan pada kinerja daripada semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Jufri, Hastari, dan Wahyudi, 2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan. Hasil penelitian mendukung temuan ini, khususnya pada indikator disiplin kerja yang menunjukkan skor tinggi. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syafriana dan Lestari, 2019), menemukan bahwa pencahayaan dan hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Ukui. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, terutama pada aspek hubungan antar rekan kerja dan pencahayaan. Penelitian (Fitriyanti, 2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pramuniaga di Mall Asia Plaza Tasikmalaya. Hasil penelitian mendukung temuan ini, terutama pada aspek ruang kerja yang nyaman. Namun, Fitriyanti juga menyoroti insentif finansial yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Sukmana, 2019), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di PT Akebono Brake Astra Indonesia. Penelitian ini mendukung hasil penelitian, khususnya pada indikator kedisiplinan sebagai bagian dari semangat kerja dan penelitian (Andriany, 2019), menunjukkan bahwa kompensasi lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda karena fokusnya pada semangat kerja. Namun, kompensasi tetap menjadi faktor relevan dalam mendukung semangat kerja pegawai. Juga dengan hasil penelitian (Purnama, Jamanie, dan Utomo, 2019), menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di

Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. Temuan ini berbeda dari hasil penelitian yang lebih menekankan lingkungan kerja. Meski demikian, aspek penghargaan tetap relevan untuk meningkatkan semangat kerja.

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian (Tran, 2019) dan Jufri et al. (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Keselarasan ini kemungkinan disebabkan oleh penggunaan metode analisis serupa, seperti regresi linear, serta variabel yang mirip dalam konteks pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku pegawai, terdapat pula penelitian yang tidak sepenuhnya sejalan.

Adapun keterkaitan kerangka pikir dengan hasil penelitian yaitu kerangka pikir yang dirancang dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (variabel bebas) memengaruhi semangat kerja pegawai (variabel terikat). Hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan ini signifikan. Indikator seperti pencahayaan, suhu udara, dan hubungan antar rekan kerja memiliki kontribusi positif terhadap semangat kerja, sebagaimana dihipotesiskan dalam kerangka pikir penelitian (Duha, 2021).

Berdasarkan analisis karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin pria (58,1%), berusia 31-40 tahun (37,2%), dengan tingkat pendidikan sarjana (69,8%), dan masa kerja lebih dari 5 tahun (44,2%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman dan pendidikan yang memadai untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap lingkungan kerja mereka. Faktor pengalaman kerja juga menjadi dasar yang kuat dalam mendukung validitas hasil penelitian ini (Hardani et al., 2020).

Hasil analisis deskripsi variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,17, yang menandakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Samsat Wilayah Gowa tergolong kondusif. Indikator yang paling dominan adalah pencahayaan, yang terlihat pada pernyataan pertama dengan skor tertinggi sebesar 4,44. Pencahayaan memegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dalam penelitian ini, pencahayaan menjadi indikator dominan karena berkontribusi langsung terhadap kenyamanan fisik pegawai selama bekerja.

Namun, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah suhu ruang, dengan skor 3,81. Nilai ini menunjukkan bahwa pengelolaan suhu ruang di Kantor Samsat Wilayah Gowa masih kurang optimal dalam menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai. Berdasarkan kuesioner penelitian, responden menilai bahwa suhu ruang cenderung tidak konsisten, dengan beberapa area kerja terasa terlalu panas atau terlalu dingin. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pengaturan suhu ruang, seperti pemeliharaan sistem pendingin ruangan secara berkala atau penyesuaian ventilasi, agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung semangat kerja pegawai.

Rata-rata skor variabel semangat kerja pegawai (Y) adalah 4,30, yang mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa tergolong tinggi. Indikator kerja sama menunjukkan skor rata-rata tertinggi, yaitu 4,51, yang mencerminkan hubungan yang harmonis di antara pegawai. Kerja sama yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan teori (Maulana, 2020) yang menyatakan bahwa kerja sama merupakan kunci utama dalam

menciptakan tim yang solid dan produktif. Dalam konteks penelitian ini, kerja sama yang ditunjukkan oleh pegawai memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian target organisasi.

Di sisi lain, indikator dengan skor terendah adalah absensi, dengan nilai rata-rata 3,86. Rendahnya skor ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah disiplin, seperti tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi. Berdasarkan analisis, faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Selain itu, kurangnya kebijakan penghargaan bagi pegawai yang hadir tepat waktu juga berkontribusi terhadap permasalahan ini. Temuan ini mendukung pernyataan (Sofian & Julkarnain, 2019) bahwa absensi pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan motivasi individu. Untuk meningkatkan kedisiplinan, disarankan adanya penegakan aturan yang lebih ketat serta pemberian insentif bagi pegawai dengan tingkat kehadiran tinggi. Selanjutnya analisis uji validitas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai secara akurat (Sugiyono, 2019).

Hasil uji reliabilitas, uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,781 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,612 untuk variabel semangat kerja. Nilai ini lebih besar dari batas minimum 0,60, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi (Ghozali, 2021). Hasil analisis regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan

koefisien regresi sebesar 0,683. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,683 satuan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variabilitas semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 39,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik atau sistem insentif. (Sugiyono, 2019). Analisis uji t, hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar 7,975 dan p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi semangat kerja pegawai.

Korelasi semangat kerja pegawai dengan hasil kinerja pegawai, semangat kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Pegawai yang semangat dalam bekerja cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini juga tercermin dalam variabel semangat kerja pegawai (Y), di mana indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48. Semangat kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik dan tetap produktif dalam situasi yang menantang (Ghozali, 2021). Relevansi temuan dengan teori, hasil penelitian ini mendukung teori Nitisemito (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Temuan ini relevan dalam konteks pelayanan publik di Kantor Samsat Wilayah Gowa, di mana peningkatan semangat kerja berkontribusi pada efisiensi pelayanan. Tidak relevansi temuan dengan teori, Meskipun penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif

dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa, terdapat beberapa hasil yang tidak sejalan dengan teori-teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Contohnya, teori dari (Duha, 2021) menyebutkan bahwa pencahayaan yang tidak sesuai akan mengurangi konsentrasi kerja, sedangkan pada temuan penelitian ini, variabel pencahayaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh responden yang menganggap faktor pencahayaan sebagai elemen yang kurang penting dibandingkan dengan hubungan antar rekan kerja.

Selain itu, (Ekawati, 2022) menyatakan bahwa suhu udara dan kebisingan dapat berdampak besar pada kinerja, namun dalam konteks penelitian ini, pegawai justru menganggap hubungan kerja lebih berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Perbedaan ini bisa dikarenakan oleh karakteristik responden yang telah terbiasa bekerja dalam kondisi lingkungan fisik tertentu, sehingga tidak memengaruhi motivasi kerja mereka secara signifikan. Dengan demikian, beberapa indikator yang seharusnya sesuai dengan teori justru tidak relevan dengan temuan, yang mengindikasikan bahwa konteks lokal atau budaya organisasi dapat memengaruhi penerapan teori tersebut. Adapun keterkaitan lingkungan kerja dengan efisiensi operasional, lingkungan kerja yang optimal tidak hanya berpengaruh pada semangat kerja pegawai tetapi juga pada efisiensi operasional secara keseluruhan. Sebagai contoh, pencahayaan yang memadai dan suhu ruangan yang nyaman dapat mengurangi kelelahan fisik dan mental pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan antar rekan kerja yang baik juga memungkinkan koordinasi yang lebih efektif dalam penyelesaian tugas,

sehingga meminimalkan potensi kesalahan dan penundaan pekerjaan. Studi sebelumnya oleh Andriani dan Agustina (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai di berbagai sektor.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683 dan tingkat signifikan 0,000, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. kemudian nilai R^2 sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi dalam Semangat Kerja Pegawai dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kantor Samsat Wilayah Gowa, untuk meningkatkan kedisiplinan, adanya penegakan aturan yang lebih ketat. Diperlukan upaya untuk meningkatkan pengaturan suhu ruang, seperti pemeliharaan sistem pendingin secara berkala, agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung semangat kerja pegawai

2. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya, apabila berkeinginan melakukan penelitian dan baik yang terkait judul yang sama atau yang judul lainnya sebaiknya terlebih dahulu memperluas sumber data dan informasi terkait dari penelitian tersebut agar informasi yang ditemukan lebih memperkuat peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R., & Agustina, T. 2022. *Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada)*. 2, 7–9.
- Adrizal, M. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset), 3(2), 78–88.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Darmadi, D. 2022. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(02), 085.
- Duha, S. H., Duha, T., & Buulolo, P. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 103-114.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Press.
- Ekawati, zuni. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ud. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk*.
- Fitriyanti, M. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja pada Pramuniaga Tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- _____, 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group
- Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. 2023. *Manajemen Pengembangan Diri Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Stitnu Al- Farabi Pangandara*. 2(2), 66–77.
- Ismail Nurdin and Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. JESS (Journal of Education on Social Science), 2(1), 35.
- Joni, J., & Hikmah, H. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 13–24.

- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan*. Jurnal EMA, 5(1), 1-11.
- Latipah, & Ndua, P. A. 2023. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kleen Quip Indonesia*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 09(01), 76–86.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.
- Lote, C. C., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. 2023. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(1), 528-536.
- Maulana, H. A., & Karosno, J. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri*. Jurnal Analisis Manajemen, 6(2), 171-178.
- Monding, J., Rumapea, P., & Rorong, A. 2015. *Pengaruh Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Terhadap Kesadaran Masyarakat Membayar Pajak Kendaraan Bermotor Di Kota Manado*. Jurnal Administrasi Publik, 2 (30).
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. 2021. *Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching*. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 198–213.
- Ochotan, L. S., Lengkong, V. P., & Trang, I. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Staff Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xv Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).
- Prasetyo, E. B. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Purnama, C. B., Jamanie, F., & Utomo, H. S. 2019. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda*.
- Pribadi, H. N. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Putri, Ni Made Dewi Kansa. 2019. *Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali*. Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No. 2, Agustus 2019 60.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut GO Cabang Pembantu Bahu*.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung
- _____. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. 2020. *pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar*. *Journal of Applied Management Studies*, 15(1), 57–68.
- Sarwono, J. (2016). *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Setiana, A. R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sofian, Edi., Julkarnain. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan*.
- Sulistiyan, A., & Komariah, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 157-170. DOI: 10.30871/jmb.v12i2.9084.
- Suparjono, S. 2020. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau*. *Bahtera Inovasi*, 3(2), 139-149
- Syafrina, N., & Lestari, V. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui*. *Jurnal Niara*, 11(2), 167-176.
- Tran, Q. H. N. 2020. *Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context*. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Tetiana, O. R. 2019. *Pengaruh Lngkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti*. (Doctoral dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT WILAYAH GOWA

Kepada yang Terhormat

Bapak/Ibu

Responden

Di Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Sehubung dengan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa”**, Dengan hormat saya:

Nama : Nur Acikin

Nim : 105721112721

Memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan secara jujur dan terbuka. Kuesioner ini diajukan untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Sehubung dengan hal tersebut, maka kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu bagi penulis dalam penelitian yang dilakukan.

Atas perhatian Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya

Nur Acikin

A. Tujuan Penelitian

1. Daftar isian pertanyaan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor samsat wilayah gowa dalam rangka menyusun proposal
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saya, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isi pertanyaan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang Anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda (✓) coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan Anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.
 - a. Sangat Setuju (SS) skor (5)
 - b. Setuju (S) skor (4)
 - c. Kurang Setuju (KS) skor (3)

d. Tidak Setuju (TS) skor (2)

e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor (1)

C. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki

: ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SEDERAJAT

: ☐ S1

: ☐ S2

: ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 5 Tahun

: ☐ 6-10 Tahun

: ☐ Lebih dari 10 Tahun

Jabatan : ☐ Kepala

: ☐ Pegawai

: ☐ Lainnya



D. Pernyataan

Lingkungan Kerja (X)						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Pencahayaan		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pencahayaan di tempat kerja sudah sangat baik					
Ruang Kerja		SS	S	KS	TS	STS
3.	Ukuran ruangan yang disediakan sudah cukup luas untuk menampung jumlah Pegawai tertentu					
4.	Ruang di tempat kerja selalu bersih dan rapi					
Suhu Udara		SS	S	KS	TS	STS
5.	Pengaturan suhu di tempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja					
6.	Suhu udara di tempat kerja sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja					

Hubungan Rekan Kerja		SS	S	KS	TS	STS
7.	Merasa komunikasi antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik					
8.	Merasa di dukung oleh rekan kerja dalam Menyelesaikan tugas					

Semangat Kerja Pegawai (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Absensi		SS	S	KS	TS	STS
9.	Sistem absensi tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima					
10.	Sistem ditempat kerja dapat membantu perhitungan gaji disesuaikan dengan jam kerja pegawai					
Disiplin Kerja		SS	S	KS	TS	STS
11.	Mematuhi tata tertib (peraturan) yang berlaku tempat kerja					
12.	Selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selalu selesai tepat waktu					

Kerja Sama		SS	S	KS	TS	STS
13.	Adanya saling kerja sama antara pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan					
14.	Mampu memberi saran dan solusi untuk saling bekerja sama					
Tanggung Jawab		SS	S	KS	TS	STS
15.	Melaksanakan tanggung jawab tanpa Ketergantungan dari pihak lain					
16.	Selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan					

Atas pertisipasinya dan bantuanya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya **“Wasssalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”**.

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Nama	LINGKUNGAN KERJA (X)								TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	Andi Afianty	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	Andi Faiz	4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	Andi nurjanu mappaturung	5	4	4	3	5	2	5	4	32
4	Imran Hamzah	5	4	3	4	4	4	4	4	32
5	SULASMI	4	4	4	5	4	3	4	4	32
6	Andi fuad cakraningrat f	4	4	3	4	4	3	4	4	30
7	Andi M Zulfadli Birey	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	Andi wina	4	4	4	3	3	3	5	4	30
9	Zuhaidah	5	4	4	5	4	4	5	5	36
10	Fitria Sari Faizal	4	3	4	4	4	4	4	5	32
11	Andi Syahraeni	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	Abdul jafar	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	Femi	4	3	4	4	4	5	4	4	32
14	Muh. Yusri	5	4	4	5	4	4	5	5	36
15	Ramli	5	4	4	4	4	4	5	5	35
16	Rahmat Hidayat	5	4	4	4	5	5	4	4	35
17	Syafaat	4	3	2	3	2	2	4	4	24
18	Satirianti salmia	4	4	3	4	4	4	3	4	30
19	Moh.Rais	4	5	4	3	2	5	4	5	32
20	AndiTrisandi	4	3	3	4	5	5	4	4	32
21	Taufikurrahman	5	4	4	2	4	4	4	4	31
22	Danial	5	5	4	4	4	4	4	3	33
23	MUH. SAYUTI SUAIB	5	4	4	5	5	5	4	5	37
24	MUH. REZI FANDIYANSYAH	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	dhedy rukbyanto	4	4	3	4	4	4	4	4	31
26	Andi karoning oktaf	4	4	4	5	4	4	5	4	34
27	Musyran	5	4	5	5	4	5	4	5	37
28	Kartono Syahrir	5	4	5	4	4	4	5	5	36
29	indera alam	5	4	4	4	4	5	5	5	36
30	Ulfah Wahyuningsih	4	4	4	4	5	5	4	4	34
31	Rina Adriani	4	5	4	3	4	4	5	4	33
32	Nurul	4	4	5	4	5	4	4	5	35
33	A. Harni Ridaha Pramita	4	5	4	5	4	5	4	5	36
34	Nurria Harahap	4	4	3	4	4	4	4	4	31
35	Arifin Asri	5	4	4	4	5	4	5	4	35
36	Muhammad Hidayat	5	4	5	5	4	4	4	5	36

37	Verawati	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	Sukrana Novianti Sari Utani	4	4	4	5	4	4	5	5	35
39	Zul Fauziah Nur	5	4	5	4	5	4	5	4	36
40	Muhammad Syahrul	4	4	4	5	4	4	5	4	34
41	Nurcahaya R	4	4	4	4	5	5	5	5	36
42	Syarief Amirullah Sadira	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	Riskan Kautsar	5	5	5	5	5	5	5	4	39

No	Nama	SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)								TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	Andi Afianty	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	Andi Faiz	3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	Andi nurjanu mappaturung	5	2	4	5	5	4	3	5	33
4	Imran Hamzah	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	SULASMI	3	5	4	2	5	4	4	3	30
6	Andi fuad cakraaningrat f	5	5	4	4	4	4	4	4	34
7	Andi M Zulfadli Birey	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	Andi wina	1	4	5	4	4	4	5	5	32
9	Zuhaidah	3	4	5	5	4	4	4	5	34
10	Fitria Sari Faizal	3	4	4	4	4	4	4	4	31
11	Andi Syahraeni	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	Abdul jafar	4	4	5	5	5	5	5	5	38
13	Femi	4	5	4	4	5	4	4	5	35
14	Muh. Yusri	4	5	5	4	5	5	4	5	37
15	Ramli	5	4	4	4	5	5	5	4	36
16	Rahmat Hidayat	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	Syafaat	3	3	4	4	5	4	4	5	32
18	Satirianti salmia	4	2	4	4	4	4	4	4	30
19	Moh.Rais	4	5	4	4	3	4	4	4	32
20	AndiTrisandi	5	3	5	5	4	4	5	5	36
21	Taufikurrahman	4	4	5	4	5	4	3	4	33
22	Danial	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	MUH. SAYUTI SUAIB	1	5	5	5	5	5	5	5	36
24	MUH. REZI FANDIYANSYAH	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	dhedy rukbyanto	2	4	4	4	4	4	3	4	29
26	Andi karoning oktaf	4	4	5	5	5	5	4	5	37
27	Musyran	4	5	4	5	4	5	4	5	36
28	Kartono Syahrir	4	5	4	4	4	4	5	5	35

29	indera alam	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	Ulfah Wahyuningsih	4	4	5	4	4	4	4	5	34
31	Rina Adriani	5	4	4	3	5	4	4	4	33
32	Nurul	5	4	4	5	5	4	4	4	35
33	A. Harni Ridaha Pramita	5	4	5	4	5	4	5	4	36
34	Nurria Harahap	3	4	5	5	5	5	4	5	36
35	Arifin Asri	4	5	5	4	4	4	4	4	34
36	Muhammad Hidayat	4	4	5	4	5	5	5	4	36
37	Verawati	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	Sukrana Novianti Sari Utani	4	4	5	5	5	4	5	5	37
39	Zul Fauziah Nur	5	4	5	4	5	4	5	4	36
40	Muhammad Syahrul	5	4	4	4	5	4	4	5	35
41	Nurchahaya R	1	5	5	5	5	5	5	5	36
42	Syarief Amirullah Sadira	3	4	4	5	4	4	4	4	32
43	Riskan Kautsar	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 3 Identitas Responden

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
1	Andi Afianty	43	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
2	Andi Faiz	29	Laki- Laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
3	Andi nurjanu mappaturung	35	Perempuan	S1	6-10 Tahun	Pegawai
4	Imran Hamzah	40	Laki- Laki	SMA/SEDERAJAT	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
5	SULASMI	46	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
6	Andi fuad cakraningrat f	26	Laki- Laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
7	Andi M Zulfadli Birey	30	Laki- Laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
8	Andi wina	26	Perempuan	S2	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
9	Zuhaidah	56	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
10	Fitria Sari Faizal	42	Perempuan	S1	6-10 Tahun	Pegawai
11	Andi Syahraeni	47	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
12	Abdul jafar	51	Laki- Laki	S2	6-10 Tahun	Pegawai
13	Femi	47	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	6-10 Tahun	Pegawai

14	Muh. Yusri	50	Laki- Laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
15	Ramli	47	Laki- Laki	SMA/SEDERAJAT	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
16	Rahmat Hidayat	25	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
17	Syafaat	55	Laki- Laki	S2	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
18	Satirianti salmia	45	Perempuan	S2	6-10 Tahun	Pegawai
19	Moh.Rais	50	Laki- Laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
20	AndiTrisandi	34	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
21	Taufikurrahman	29	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
22	Danial	47	Laki- Laki	SMA/SEDERAJAT	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
23	MUH. SAYUTI SUAIB	40	Laki- Laki	S2	6-10 Tahun	Pegawai
24	MUH. REZI FANDIYANSYAH	28	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
25	dhedy rukbyanto	37	Laki- Laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
26	Andi karoning oktaf	49	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
27	Musyran	30	Laki- Laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
28	Kartono Syahrir	42	Laki- Laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
29	indera alam	39	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
30	Ulfah Wahyuningsih	38	Perempuan	S2	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
31	Rina Adriani	39	Perempuan	S1	6-10 Tahun	Pegawai
32	Nurul	24	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
33	A. Harni Ridaha Pramita	40	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
34	Nurria Harahap	47	Perempuan	S1	6-10 Tahun	Kepala
35	Arifin Asri	38	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
36	Muhammad Hidayat	50	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Pegawai
37	Verawati	39	Perempuan	S1	6-10 Tahun	Pegawai
38	Sukrana Novianti Sari Utani	37	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
39	Zul Fauziah Nur	38	Perempuan	S2	Lebih dari 10 Tahun	Kepala
40	Muhammad Syahrul	42	Laki- Laki	SMA/SEDERAJAT	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
41	Nurcahaya R	39	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai

42	Syarief Amirullah Sadira	38	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Kepala
43	Riskan Kautsar	36	Laki- Laki	S1	6-10 Tahun	Kepala

Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik

A. Hasil Deskripsi Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
	S1	30	69.8	69.8	83.7
	S2	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	25.6	25.6	25.6
	6-10 Tahun	19	44.2	44.2	69.8
	> 10 Tahun	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai	39	90.7	90.7	90.7
	Kepala	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations								
		X.P1	X.P2	X.P3	X.P4	X.P5	X.P6	X.P7	X.P8	TOTAL
X.P1	Pearson Correlation	1	0.291	.481**	0.214	.371*	0.183	.393**	0.259	.597**
	Sig. (2-tailed)		0.058	0.001	0.169	0.014	0.241	0.009	0.093	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P2	Pearson Correlation	0.291	1	.459**	0.210	0.146	.321*	0.286	0.128	.539**
	Sig. (2-tailed)	0.058		0.002	0.177	0.350	0.036	0.063	0.414	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P3	Pearson Correlation	.481**	.459**	1	.418**	.444**	.412**	.447**	.451**	.815**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002		0.005	0.003	0.006	0.003	0.002	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P4	Pearson Correlation	0.214	0.210	.418**	1	.362*	.384*	0.215	.405**	.669**
	Sig. (2-tailed)	0.169	0.177	0.005		0.017	0.011	0.166	0.007	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P5	Pearson Correlation	.371*	0.146	.444**	.362*	1	.393**	0.242	0.065	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.350	0.003	0.017		0.009	0.118	0.678	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P6	Pearson Correlation	0.183	.321*	.412**	.384*	.393**	1	0.014	.377*	.652**
	Sig. (2-tailed)	0.241	0.036	0.006	0.011	0.009		0.931	0.013	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P7	Pearson Correlation	.393**	0.286	.447**	0.215	0.242	0.014	1	.302*	.535**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.063	0.003	0.166	0.118	0.931		0.049	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.P8	Pearson Correlation	0.259	0.128	.451**	.405**	0.065	.377*	.302*	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	0.093	0.414	0.002	0.007	0.678	0.013	0.049		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.597**	.539**	.815**	.669**	.630**	.652**	.535**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	TOTAL
Y.P1	Pearson Correlation	1	-0.088	-0.090	-0.002	0.163	-0.056	0.030	-0.083	.361*
	Sig. (2-tailed)		0.574	0.566	0.992	0.298	0.721	0.849	0.598	0.017
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P2	Pearson Correlation	-0.088	1	0.224	-0.014	0.081	.400**	.310*	0.091	.442**
	Sig. (2-tailed)	0.574		0.149	0.931	0.604	0.008	0.043	0.563	0.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P3	Pearson Correlation	-0.090	0.224	1	.450**	.364*	.471**	.444**	.405**	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.566	0.149		0.002	0.017	0.001	0.003	0.007	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P4	Pearson Correlation	-0.002	-0.014	.450**	1	0.123	.459**	0.232	.615**	.582**
	Sig. (2-tailed)	0.992	0.931	0.002		0.431	0.002	0.134	0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P5	Pearson Correlation	0.163	0.081	.364*	0.123	1	.498**	0.242	0.255	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.298	0.604	0.017	0.431		0.001	0.118	0.098	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P6	Pearson Correlation	-0.056	.400**	.471**	.459**	.498**	1	.434**	.433**	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.721	0.008	0.001	0.002	0.001		0.004	0.004	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P7	Pearson Correlation	0.030	.310*	.444**	0.232	0.242	.434**	1	.336*	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.849	0.043	0.003	0.134	0.118	0.004		0.028	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.P8	Pearson Correlation	-0.083	0.091	.405**	.615**	0.255	.433**	.336*	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.598	0.563	0.007	0.000	0.098	0.004	0.028		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.361*	.442**	.639**	.582**	.564**	.723**	.633**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.781	8

b. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.612	8

c. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.364	2.906		3.910	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.683	0.086	0.780	7.975	0.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.364	2.906		3.910	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.683	0.086	0.780	7.975	0.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	0.608	0.598	1.76166

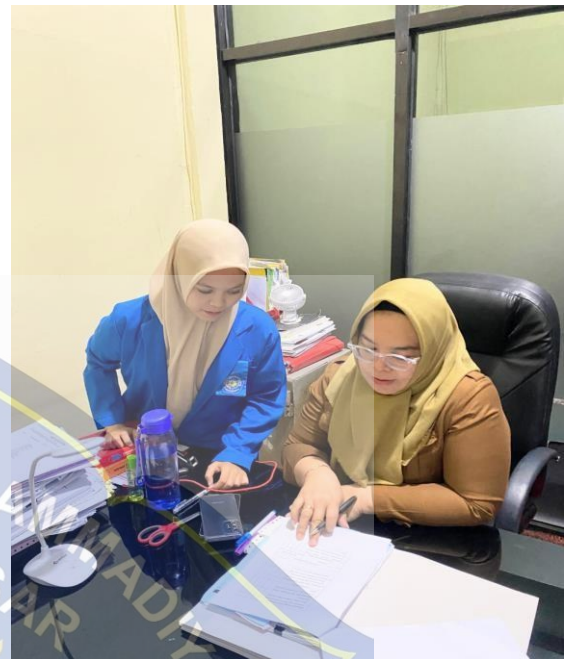
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA



Lampiran 5 Daftar r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	110	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	120	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	130	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	140	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	150	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	160	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	170	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	180	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	190	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	200	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	220	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	240	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 Validasi Data dan Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	NUR ACIKIN			
NIM	105721112721			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT WILAYAH GOWA			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syahidah Rahmah, S.E Sy., M.E.I			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	25-01-2025	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	25-01-2025	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	25-01-2025	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	25-01-2025	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	25-01-2025	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	25-01-2025	Tidak Terdapat Hasil Uji asumsi klasik (regresi sederhana)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	25-01-2025	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	25-01-2025	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	25-01-2025	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI

ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Nur Acikin			
NIM	105721112721			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syahidah Rahmah S.E.Sy., M.E.I.			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.I.P., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22/2/2025	1. Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru 2. Konsultasikan dengan pembimbing 3. Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa inggris	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENDAPATAN DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPTB) PENDAPATAN WILAYAH GOWA
 Jl. Tumanurung No.17 Sungguminasa No. Telp 0811-4603-393

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN
 Nomor : 973/00110/UPTB.Wil.Gowa/1/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M
 Nip : 19860617 201001 2 025
 Jabatan : Kepala UPTB Pendapatan Wilayah Gowa
 Unit Kerja : UPTB Pendapatan Wilayah Gowa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nur Acikin
 Nim : 105721112721
 Program Studi : Manajemen
 Kampus : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Samsat UPT. Pendapatan Wil. Gowa, untuk memperoleh data dalam rangka Menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 14 Januari 2025
KEPALA UPT PENDAPATAN WILAYAH GOWA

Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M
 Pangkat : Pembina (IV/a)
 Nip : 19860617 201001 2 025

Tembusan :

1. Arsip (Pertinggal)

Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nur Acikin

Nim : 105721112721

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	7%	25 %
3	Bab 3	8%	15 %
4	Bab 4	5%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 17 Februari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Mursyid S. Hum., M.I.P
NBM. 964 591

BAB I Nur Acikin -
105721112721
by Tahap Tutup

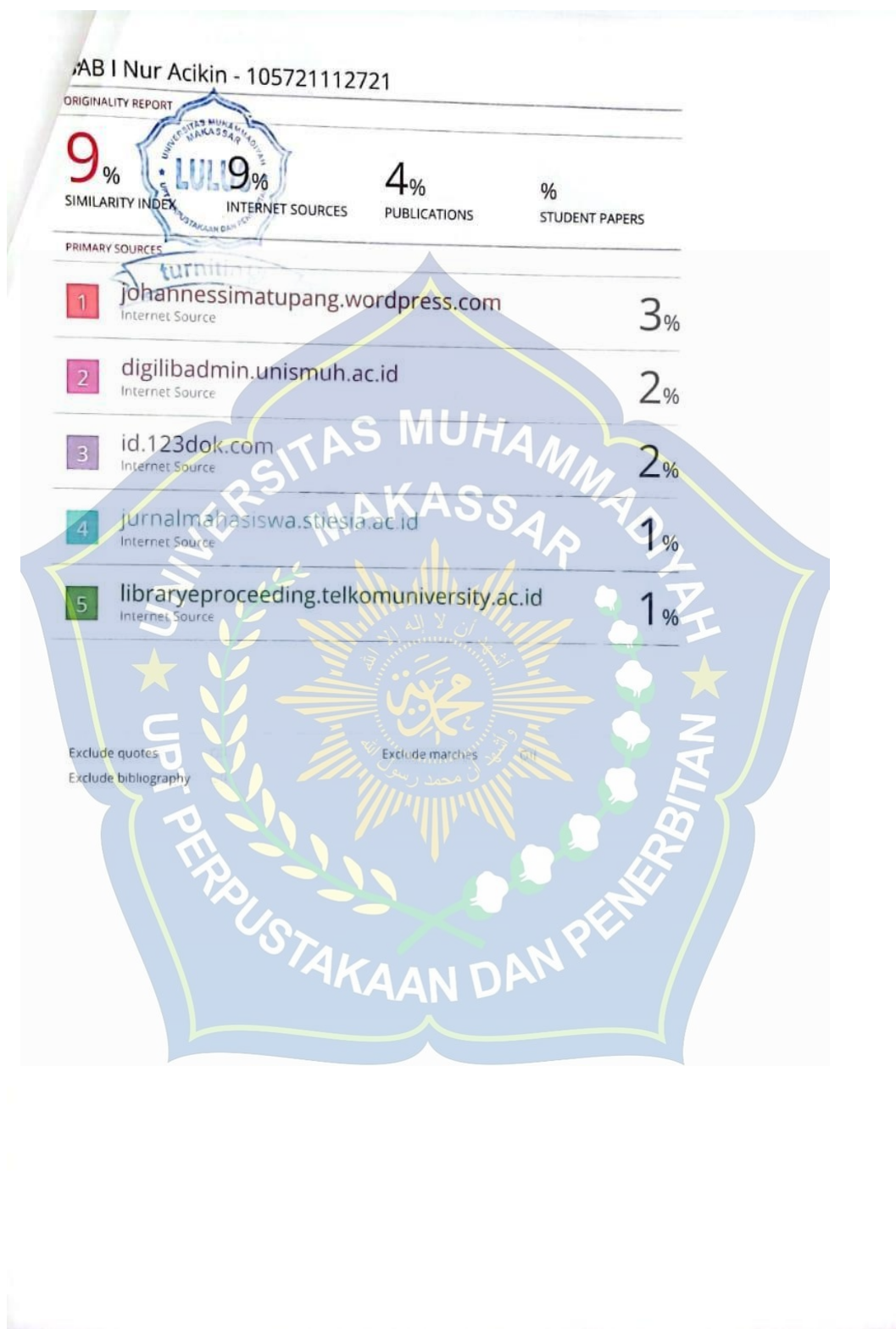
Submission date: 17-Feb-2025 08:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590446727

File name: BAB_I_77.docx (16.27K)

Word count: 1012

Character count: 6432



BAB II Nur Acikin -

105721112721

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 08:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590447828

File name: BAB_II_81.docx (29.26K)

Word count: 2634

Character count: 17323

BAB II Nur Acikin - 105721112721

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
3	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PONOROGO", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021 Publication	<1%
6	core.ac.uk Internet Source	<1%
7	es.scribd.com Internet Source	<1%
8	feuniska.blogspot.com Internet Source	<1%
9	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%

- | | | |
|----|--|------|
| 11 | klungkungkab.go.id
Internet Source | <1 % |
| 12 | www.coursehero.com
Internet Source | <1 % |
| 13 | www.timesindonesia.co.id
Internet Source | <1 % |
| 14 | Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020
Publication | <1 % |
| 15 | Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, Mei Indrawati. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PONOROGO", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021
Publication | <1 % |

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III Nur Acikin - 105721112721

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 08:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590448588

File name: BAB_III_86.docx (78.1K)

Word count: 981

Character count: 6520



BAB III Nur Acikin - 105721112721

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

LULUS

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

3%

2

jurnal.unpand.ac.id
Internet Source

3%

3

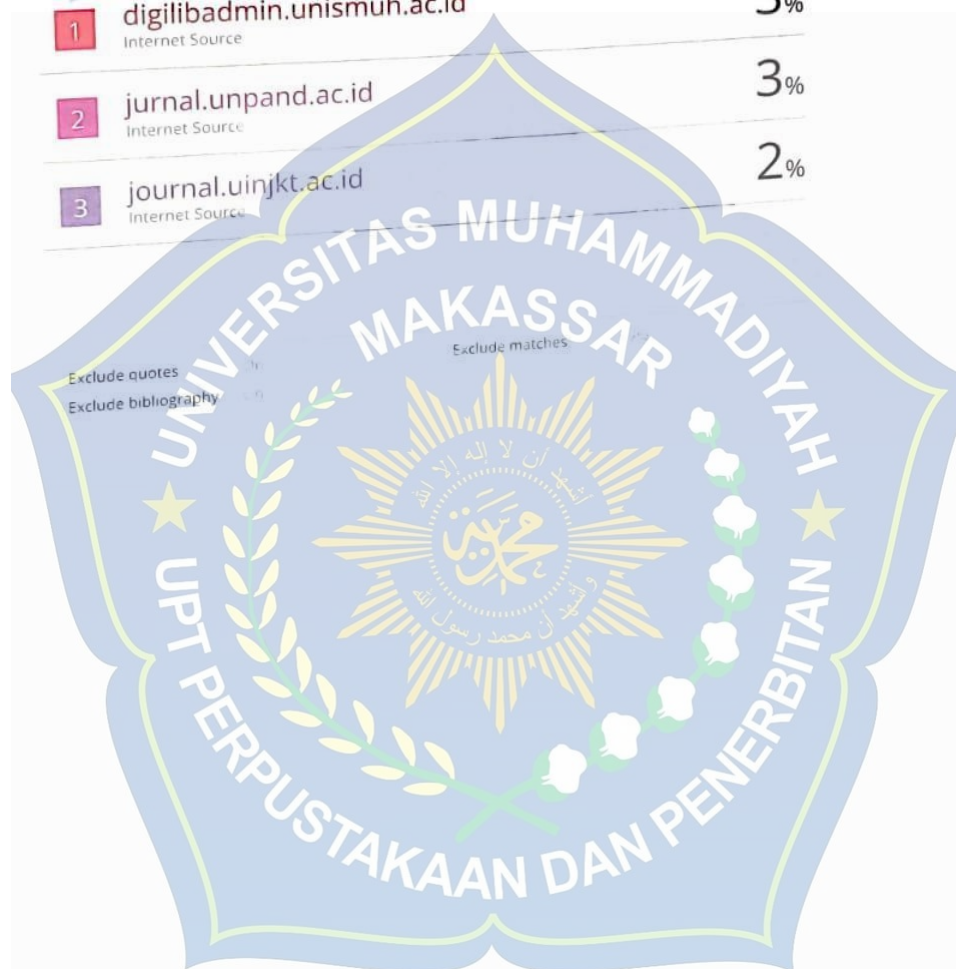
journal.uinjkt.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV Nur Acikin - 105721112721

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 08:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590449495

File name: BAB_IV_72.docx (142.14K)

Word count: 5367

Character count: 33776

AB IV Nur Acikin - 105721112721

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digitalbadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

2

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

3

repositori.usu.ac.id

Internet Source

1%

4

repositori.unsuka.ac.id

Internet Source

1%

5

www.slideshare.net

Internet Source

1%

6

conference.binadarma.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes

Exclude bibliography



BAB V Nur Acikin -
105721112721

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 08:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590450275

File name: BAB_V_83.docx (12.54K)

Word count: 212

Character count: 1439

B V Nur Acikin - 105721112721

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Nur Acikin yang akrab di panggil cikin, lahir di Bulu Arellae pada tanggal 31 Mei 2000. Peneliti adalah anak Aiman dan Ibu Hj. Kasmawati. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Jln. Sultan Allauddin 210 kecamatan tamalate, kota makassar sulawesi selatan. Riwayat pendidikan peneliti dimulai dari SD 177 Tanabatue dan lulus pada tahun 2015.

Selanjutnya, melakukan ke MTS Matirodeceng dan lulus pada tahun 2018. Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMAN 22 Bone, dimana ia lulus pada tahun 2021, peneliti mulai menempuh pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi manajemen. Hingga penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makasaar.

