

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. MENARA RIAU PERKASA

Iqbal Amanullah¹; Kasmiruddin²

Universitas Riau

Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : iqbal.amanullah3548@student.unri.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the impact of motivation and work environment on employee work enthusiasm at PT. Menara Riau Perkasa. The research employs a quantitative approach with a survey method, utilizing SPSS for data analysis. A sample of 40 employees was selected through purposive sampling. The findings indicate that both motivation and work environment have a positive and significant effect on employee work enthusiasm. Collectively, these independent variables account for 87.6% of the variation in work enthusiasm. This suggests that enhancing motivation and creating a supportive work environment are crucial for improving employee work enthusiasm in the heavy equipment industry.

Keywords: *Motivation, Work Environment On Employee, Work Enthusiasm*

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja dari segi kualitas dan kuantitas agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik karena karyawan yang bekerja dengan baik tentunya

akan berkontribusi sepenuhnya pada perusahaan.

Agar tercapainya tujuan perusahaan, kerjasama setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan yang tinggi memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. (Kinjerski & Skrypnek, 2004) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan yang bersemangat dan berenergi dengan pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan didalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja, dan merasa terhubung dengan rekan kerjanya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan dorongan mental dan fisik yang ada pada diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, penuh antusias, dan tekun demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Demi terciptanya semangat kerja pada karyawan perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam mengatur sistem manajemen untuk meningkatkan semangat

kerja para karyawan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Hasibuan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dengan semangat kerja tinggi dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya, mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya, berkerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sangat inovatif, serta dapat bekerja sama dengan teman sejawat. Sedangkan karyawan dengan semangat kerja yang rendah biasanya sering terlambat datang ke kantor, kurangnya partisipasi di kantor serta menurunnya hasil kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Tohardi, 2008) yang menyatakan bahwa beberapa indikasi penurunan semangat kerja, yaitu turunnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi serta adanya kegelisahan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Supri, 2023) mendapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Rozi, 2021) juga mendapatkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Serta pada penelitian oleh (Reinata et al., 2024) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Oleh karena itu, hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka semangat kerja karyawan baik pula.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi setiap karyawan. Ketika bekerja dalam lingkungan yang nyaman tentunya dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

PT. Menara Riau Perkasa memiliki fokus yang tinggi dalam memberikan kinerja yang berkualitas serta layanan yang terbaik. Berdiri sejak 2018 perusahaan ini sudah berhasil menyelesaikan berbagai jenis proyek serta menjalin kerjasama dengan beberapa klien, seperti proyek pembangunan Stadion Utama Padang, pembangunan RSUD Kota Bukittinggi, pembangunan di EMP Langgam Pelalawan Riau serta beberapa proyek lainnya.

Dalam mewujudkan pemberian kinerja yang berkualitas serta pelayanan yang terbaik tentunya PT. Menara Riau Perkasa perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan memiliki peran dalam menggerakkan semua aspek perusahaan, mulai dari operasional, strategi hingga inovasi. Sehingga semangat kerja para karyawan menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh PT. Menara Riau Perkasa.

PT. Menara Riau Perkasa berupaya memberikan pelatihan-pelatihan bagi para karyawan, seperti pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan Operasional Alat Berat serta Pelatihan Sertifikasi dan Lisensi. Pemberian pelatihan tersebut tentunya sangat memberikan manfaat mulai dari peningkatan keahlian teknis dan produktivitas hingga peningkatan keselamatan kerja dan retensi karyawan. Dengan menyediakan pelatihan yang berkualitas, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan aman, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan operasional dan perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Tidak hanya itu perusahaan juga memberikan motivasi berupa pemberian penghargaan bagi para karyawan yang

melakukan kinerjanya dengan baik pada suatu periode tertentu. Berikut data jumlah karyawan beserta posisi pada PT. Menara Riau Perkasa:

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan PT. Menara Riau Perkasa Beserta Posisi Tahun 2023

No.	Posisi	Jumlah
1.	Director	1
2.	FA. Manager & Ops	1
3.	Manager Marketing	1
4.	Staff Marketing	4
5.	Admin	4
6.	Purchasing	1
7.	Rigger	5
8.	Logistic	1
9.	Helper	3
10.	Operator	14
11.	Mecanic	3
12.	Driver	1
13.	Security	1
Total		40

Sumber: PT. Menara Riau Perkasa, 2023

PT. Menara Riau Perkasa juga menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawannya baik secara fisik maupun non-fisik. PT. Menara Riau Perkasa menyediakan fasilitas kebersihan yang memadai, termasuk AC, toilet, area cuci, dan ruang istirahat yang bersih dan nyaman. Perusahaan juga menerapkan dan menegakkan standar keselamatan yang ketat, termasuk penggunaan wajib Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, sepatu keselamatan, sarung tangan, dan kacamata pelindung serta karyawan juga dilengkapi dengan alat dan peralatan kerja yang sesuai dan dalam kondisi baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan aman dan efisien. Tidak hanya secara fisik, perusahaan juga berusaha memberikan untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik secara baik, seperti adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan, serta gaya kepemimpinan yang suportif, di mana atasan memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan karyawan. Dengan memberikan arahan yang jelas dan membangun budaya perusahaan yang positif pemimpin yang efektif tidak hanya memastikan kinerja optimal tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif sehingga hal ini dapat

meningkatkan gairah atau semangat karyawan dalam bekerja.

Namun fakta dilapangan menunjukan beberapa permasalahan terkait semangat kerja karyawan pada PT. Menara Riau Perkasa, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Menara Riau Perkasa selama lima tahun terakhir:

Tabel 2 Absensi Karyawan PT. Menara Riau Perkasa Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpa		Terlambat	
		Jumlah	Persentase	Orang	Persentase
2019	37	8	3,4%	16	6,95%
2020	34	10	4,3%	18	7,82%
2021	36	5	2,1%	9	3,91%
2022	41	7	3,04%	15	6,52%
2023	40	12	5,21%	22	9,56%

Sumber: PT. Menara Riau Perkasa, 2023

Dari hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa menurun terutama dari segi kehadiran serta kedisiplinan karyawannya, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar tingkat persentase karyawan yang alpa serta terlambat dapat mengalami penurunan. Permasalahan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh (Tohardi, 2008) yang menyatakan bahwa beberapa indikasi penurunan semangat kerja, yaitu turunnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi serta adanya kegelisahan.

Data *turn over* karyawan sangat penting untuk melihat kesehatan suatu perusahaan serta efektivitas manajemennya. Berikut data *labour turn over* karyawan PT. Menara Riau Perkasa pada tahun 2019 hingga 2023:

Tabel 3 Data Labour Turn Over Karyawan PT. Menara Riau Perkasa Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
		Masuk	Keluar		
2019	35	6	4	37	11,11 %
2020	37	3	5	34	13,88 %
2021	34	5	2	36	5,88 %
2022	36	9	4	41	10,38 %
2023	41	2	3	40	7,4 %

Sumber: PT. Menara Riau Perkasa, 2023

Keluar masuknya karyawan yang meningkat dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan mereka dalam bekerja, seperti menurunnya semangat serta kepuasan mereka dalam bekerja sehingga mereka kurang bergairan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Juliandi, 2013) dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Disamping itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena yang sama seperti yang disebutkan sebelumnya, yang mana masih terdapat karyawan yang datang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan serta dari segi komunikasi dan kerjasama yaitu, berkurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinannya sehingga masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Hal ini diduga adanya permasalahan pada semangat kerja karyawan tersebut.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan di PT. Menara Riau Perkasa, yang beralamat di Jl. SM Amin No. 86, Simpang Baru, Kecamatan Tampar, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Menara Riau Perkasa sebanyak 40 orang. Pada penelitian dengan metode *survey* yang mana dilakukan dengan mengumpulkan beberapa sampel dalam bentuk orang. Analisis atas data dilakukan dengan menggunakan Teknik skala *likert* untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan.

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid (keabsahan) atau tidaknya suatu kuesioner yang dibuat. Menilai validitas masing-masing pernyataan dilihat dari *Corrected item – total correlation*

masing-masing pernyataan. Item-item pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan sebaliknya apabila r hitung $<$ dari r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.715	0.3120	Valid
	X1.2	0.587	0.3120	Valid
	X1.3	0.563	0.3120	Valid
	X1.4	0.587	0.3120	Valid
	X1.5	0.405	0.3120	Valid
	X1.6	0.486	0.3120	Valid
	X1.7	0.715	0.3120	Valid
	X1.8	0.587	0.3120	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.362	0.3120	Valid
	X2.2	0.638	0.3120	Valid
	X2.3	0.872	0.3120	Valid
	X2.4	0.872	0.3120	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0.456	0.3120	Valid
	Y.2	0.539	0.3120	Valid
	Y.3	0.498	0.3120	Valid
	Y.4	0.534	0.3120	Valid
	Y.5	0.608	0.3120	Valid
	Y.6	0.506	0.3120	Valid
	Y.7	0.381	0.3120	Valid
	Y.8	0.342	0.3120	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap masing-masing pernyataan untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja sebanyak 20 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari r hitung $>$ dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan apabila pernyataan-pernyataan sudah dinyatakan valid. Menguji reliabilitas apabila *cronbach alpha* $>$ 0.60 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.732	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.761	0.60	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y)	0.691	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap variabel menunjukkan semua nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Untuk variabel motivasi nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.732, untuk variabel lingkungan kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.761 dan untuk variabel semangat kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.691. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel sudah memenuhi kriteria nilai batas sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika signifikansi (*Signifinance level*) > 0,05 maka distribusi normal, dan jika signifikansi (*Signifinance level*) < 0,05 maka distribusi tidak normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66561223
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,129
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dikatakan normal, dengan hasil sebesar 0,075, artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas. Jika terjadi sebaliknya maka terdapat persoalan multikolinieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,649	1,290		3,604	,001		
Motivasi	,353	,056	,548	6,342	,000	,449	2,229
LingkunganKerja	,423	,080	,454	5,263	,000	,449	2,229

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,449 yang artinya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF sebesar 2,229 yang artinya lebih kecil dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penilaian pada uji heterokedastisitas ini, apabila nilai sig > 0,05 maka dinyatakan tidak adanya heterokedastisitas, sedangkan jika nilai sig < 0,05 maka ada heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,744	,862		,863	,394
Motivasi	-,029	,037	-,191	-,785	,437
LingkunganKerja	,044	,054	,201	,828	,413

a. Dependent Variable: AbsRess

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai sig variabel motivasi (X1) sebesar 0,437 > dari 0,05 dan nilai sig variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,413 > dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa untuk model penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear

Berganda Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,649	1,290		3,604	,001
Motivasi	,353	,056	,548	6,342	,000
Lingkungan Kerja	,423	,080	,454	5,263	,000

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Maka dari hasil dari uji regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,649, artinya apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan 0, maka nilai dari variabel semangat kerja positif sebesar 4,649.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,353, artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,353. Koefisien bernilai positif yang mana artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap semangat kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,423, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,423. Koefisien bernilai positif yang mana artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) ditambah lingkungan kerja (X2) adalah $0,353 + 0,423 = 0,776$, artinya jika variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1

satuan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,776.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas (sikap keuangan dan pengetahuan keuangan) terhadap variabel terikat (perilaku manajemen keuangan). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,870	,683

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,876 yang artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa sebesar 87,6% sementara itu sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas, yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu semangat kerja (Y). Untuk mengetahui F_{tabel} dapat menggunakan rumus:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, serta $Sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, serta $Sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk mencari nilai F_{tabel} digunakan rumus:

$$\begin{aligned} df1 &= k = 2 \\ df2 &= n - k - 1 \\ &= 40 - 2 - 1 \\ &= 37 \end{aligned}$$

Dimana:

df = derajat kebebasan
n = jumlah responden
k = jumlah variabel bebas

Dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% maka F_{tabel} yang diperoleh sebesar 3,945. Adapun hasil uji F dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,321	2	61,161	130,969	,000 ^b
	Residual	17,279	37	,467		
	Total	139,600	39			

a. Dependent Variable: SemangatKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 130,969 > F_{tabel} dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,342 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dan dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti, terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu diduga motivasi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 5,263 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dan dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti, terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu diduga lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa dapat diterima.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 130,969 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 1,985 dan dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti, terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Menara Riau Perkasa dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut (Hasibuan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Menurut (Nitisemito, 2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, artinya karyawan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Tentunya untuk menumbuhkan semangat kerja pada karyawan dibutuhkan motivasi serta lingkungan kerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu bentuk

motivasi yang efektif adalah ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas. Pemberian tanggung jawab ini bukan hanya menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan karyawan, tetapi juga memicu rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas secara mandiri, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Selain pemberian tanggung jawab, motivasi juga dapat ditingkatkan melalui kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengemban tugas-tugas yang memiliki risiko serta dampak signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Tantangan-tantangan seperti ini mampu membangkitkan rasa percaya diri dan dorongan internal karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Ketika karyawan merasa bahwa perannya penting dan berdampak langsung terhadap kemajuan perusahaan, maka semangat kerja pun cenderung meningkat. Rasa dihargai dan dianggap mampu menangani tugas-tugas penting menjadi bentuk motivasi yang sangat berpengaruh secara psikologis.

Selanjutnya, perhatian perusahaan terhadap perbaikan kinerja karyawan juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi. Perusahaan yang menyediakan dukungan berupa pelatihan, coaching, maupun akses terhadap program pengembangan diri menunjukkan adanya kepedulian terhadap pertumbuhan karyawan secara profesional. Dukungan semacam ini memberi sinyal positif kepada karyawan bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, sehingga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan berkelanjutan ini menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan produktif.

Dengan demikian, motivasi yang bersumber dari pemberian tanggung jawab,

tantangan tugas yang berarti, serta dukungan terhadap pengembangan karyawan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Ketiga aspek ini mencerminkan upaya strategis perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki semangat dan loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai. Perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas menunjukkan komitmen terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang dimaksud dapat berupa ruang kerja yang ergonomis, peralatan kerja yang modern dan berfungsi dengan baik, serta akses terhadap teknologi yang mendukung kelancaran pekerjaan. Ketika karyawan merasa difasilitasi dengan baik, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Ketersediaan fasilitas yang mendukung juga berdampak langsung terhadap efisiensi kerja. Karyawan yang bekerja dengan alat atau sistem yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan minim kesalahan. Hal ini bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun rasa puas dalam diri karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini kemudian mendorong munculnya semangat kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa nyaman dan dihargai melalui penyediaan fasilitas yang layak.

Lebih jauh, fasilitas kerja yang memadai juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik maupun psikologis. Misalnya, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, dan ruang istirahat yang nyaman dapat membantu mengurangi kelelahan dan stres kerja. Kenyamanan ini secara tidak langsung meningkatkan suasana hati karyawan dan memperkuat motivasi intrinsik mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa

diperhatikan dari segi fasilitas akan cenderung memiliki loyalitas dan semangat yang lebih besar untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Menara Riau Perkasa mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Didapatkan hasil bahwa motivasi bagi para karyawan PT. Menara Riau Perkasa dikategorikan sangat baik. Artinya perusahaan telah berusaha memberikan dukungan motivasi bagi para pekerjanya. Terdapat skor terendah pada variabel motivasi yaitu pada dimensi pekerjaan yang dinilai. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja bagi para karyawan PT. Menara Riau Perkasa dikategorikan sangat baik. Artinya perusahaan telah berusaha memberikan lingkungan kerja yang baik bagi para pekerjanya. Terdapat skor terendah pada variabel lingkungan kerjaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik. Didapatkan hasil bahwa semangat kerja para karyawan PT. Menara Riau Perkasa dikategorikan cukup baik.
2. Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Menara Riau Perkasa

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Edisi 1). Media Inn.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). *Defining Spirit at Work: Finding Common Ground*. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketiga). Ghalia Indonesia.
- Reinata, N., Yusuf, T., & Arrywibowo, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan*. *Jurnal FEM UNIBA*, 03(02), 77–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- Rozi, F. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket*. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Supri, B. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu*. 1(1), 1–23.
- Tohardi, A. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.