

# **STUDI TENTANG PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN WARU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

**Kamelia Sholehah<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.*

*Populasi di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang dan seluruh pegawai tersebut dijadikan responden. Analisis data yang digunakan adalah korelasi statistik non parametric, yaitu koefisien korelasi product moment.*

*Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable yaitu lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y) memperoleh nilai hitung 0,104 sedangkan nilai tabel 0,306*

*Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, lingkungan kerja dan semangat kerja di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara termasuk dalam kategori sangat rendah, sehingga lingkungan kerja dan semangat kerja tersebut sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena belum tercapai secara optimal.*

***Kata Kunci*** : *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Product Moment.*

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari bentuk organisasi serta definisi yang bersifat sederhana seperti kelompok orang yang bekerjasama, dan selanjutnya berkembang menjadi proses pembagian kerja, dan akhirnya terbentuklah sebuah sistem yang kompleks, merupakan cerminan betapa urusan-urusan yang diselesaikan dalam organisasi semakin lama semakin rumit, sehingga harus diikuti oleh sistem yang lebih akomodatif. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, setiap individu pelaksana organisasi menjalankan misi dari organisasi, yaitu dengan memberikan pelayanan kepada warga negara, memberikan perlindungan dan rasa aman, mewujudkan kesejahteraan sosial dan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: KameliaLi08@gmail.com

keadilan. Demi tercapainya tujuan dalam suatu pelayanan pemerintahan, pegawai memerlukan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja merupakan salah satu poin penting di dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu pimpinan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan mampu memberikan yang terbaik kepada masyarakat

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pengertian Lingkungan Kerja***

Menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut fisikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki. Yang pada akhirnya mampu memberi dorongan untuk bekerja sama, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pengertian dari lingkungan kerja yang dijelaskan diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap para pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sebagai aparatur pemerintah.

### ***Faktor-Faktor Lingkungan Kerja***

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya:

#### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah, dan senang.

Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah sebagai berikut:

- a. Perpindahan pegawai berkurang.
  - b. Prestise lebih besar.
  - c. Semangat kerja lebih tinggi.
  - d. Hasil pekerjaan lebih banyak.
  - e. Ketidakhadiran berkurang.
  - f. Kesalahan berkurang.
  - g. Keletihan berkurang.
- #### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaiknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan memepengaruhi kesehatan tubuh. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Menurut Moekijat (2002:145) keuntungan udara yang baik adalah:

- a. Produktivitas yang lebih tinggi.
  - b. Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
  - c. Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah.
  - d. Semangat kerja yang lebih tinggi.
  - e. Kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu.
- #### 3. Tata warna di tempat kerja

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat

objek dan memberi efek psikologis kepada pegawai. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka setiap kantor kecamatan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dan memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Menurut Moekijat (2002:143) keutungan penggunaan warna yang baik adalah:

- a. Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
  - b. Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.
4. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang gerak hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Untuk itu ruangan kerja harus ditata sesuai dengan aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para pegawai.

### ***Semangat Kerja***

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja pegawai, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, batasan-batasan tersebut diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2002:32), semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Menurut Malayu (2001:143) semangat kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sadili Samsudin (2006 :281) semangat kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Tohari (2002:428), sikap-sikap individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa semangat kerja erat kaitannya dengan faktor kerjasama dan keinginan untuk meningkatkan semangat kerja.

Lebih lanjut menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah “sejauh mana pegawai bergairah dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Semangat atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Semangat timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya suatu perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan tercapai, maka akan tercapainya pula suatu kepuasan dan kemungkinan akan diulang kembali, sehingga bisa jadi lebih kuat dan lebih baik lagi.

### ***Faktor-Faktor Semangat Kerja***

Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang timbul dari dalam diri pegawai (faktor intern) yaitu:

Setiap individu menjadi karyawan/pegawai pada suatu perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatannya tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya hak inilah yang menjadi motivasi atau pendorong bagi mereka.
- a. Kepuasan dalam memperoleh pelayanan. Adapun yang menjadi Pendorong bagi pegawai untuk lebih giat bekerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai itu sendiri.
- b. Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap pegawai atau karyawan tentunya mengharpkan fasilitas yang lebih baik pula, artinya setiap karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik sesuai dengan yang di harapkannya.
2. Faktor-faktor yang timbul dari luar diri pegawai (faktor ekstern) yaitu:
  - a. Keadaan lingkungan. Keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal pegawai, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena semakin jauh jarak tempat tinggal pegawai dnegan instansi maka semakin berkurang semangat kerja pegawai untuk lebih giat dalam bekerja dalam hal ini sering kali disebabkan oleh adanya hambatan transport.
  - b. Adanya hadiah. Dalam meningkatkan gairah kerja pegawai untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi akan memebarkan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para pegawai yang giat, aktif, dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai ungtuk

lebih giat meningkatkan kinerja kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

- c. Penempatan jabatan yang sesuai. Bagi para pegawai seringkali dapat menimbulkan suatu masalah bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan ditempati oleh para pegawai tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, semangat kerja pegawai yang berkurang.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dan jenis penelitian berdasarkan jenis penelitian verivikatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Sehingga, penelitian ini bersifat menerangkan hubungan sebab akibat antara variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Studi Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara***

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat pengaruh antara Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas Semangat Kerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini. Langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y).
2. Menghitung nilai korelasi nilai variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y).
3. Menguji hipotesis untuk mengetahui apakah diterima atau ditolak.

### **Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi Product moment merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai.

Rumus:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - \sum x_i^2\} \{n \sum y_i^2 - \sum y_i^2\}}} \\ &= \frac{30(968) - (114)(252)}{\sqrt{(30(446) - (114)^2)(30(2144) - (252)^2)}} \\ &= \frac{29040 - 28728}{\sqrt{(13380 - 12996)(64320 - 63504)}} \end{aligned}$$

$$= \frac{312}{\sqrt{(384)(816)}}$$

$$= \frac{312}{559,77}$$

$$r_{xy} = 0.057$$

$$r_{xy} = 0.56$$

Dari data diatas didapat nilai  $r = 0.56$  artinya berdasarkan table 3.2 terdapat nilai Antara 0,40 – 0,599 bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan sedang terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.karena  $r$  mendekati 1. Jika ada perubahan dari nilai lingkungan kerja maka nilai semangat kerja akan mengalami perubahan.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan nilai presentase yang menyatakan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Rumus untuk menghitungnya sebagai berikut:

Rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,56^2 \times 100$$

$$KD = 31\%$$

Interpretasi dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 31 % dari lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja. Sisanya dipengaruhi dari variabel lain selain semangat kerja pegawai.

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat yaitu semangat kerja yang di notasikan dengan huruf Y dan di prediksikan atau diramalkan besar nilainya melalui variabel bebas lingkungan kerja yang dinotasikan dengan huruf X. persamaan umum pada regresi linier sederhana adalah  $Y = a - bX$ .

Dimana :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi  
n = Banyaknya Data  
 $\bar{Y}$  = Rata-rata jumlah Y  
 $\bar{X}$  = Rata-rata jumlah X

Dari data yang ada pada tabel 4.27 di atas, diketahui hasil daripada masing-masing unsur sebagai berikut :

- X = 114  
Y = 252  
XY = 968  
X<sup>2</sup> = 446  
Y<sup>2</sup> = 2144  
n = 30

$$b = \frac{30(968) - (114)(252)}{30(446) - (114)^2}$$
$$= \frac{29040 - 28728}{13380 - 12996}$$
$$= \frac{312}{384}$$
$$= 0,812$$

$$\bar{Y} = \frac{252}{30}$$
$$= 8,4$$

$$\bar{x} = \frac{114}{30}$$
$$= 3,8$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$
$$= 8,4 - (0,812)(3,8)$$
$$= 8,4 - 3,08$$
$$= 5,32$$

Jadi, penamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,32 + 0,812X$$

Keterangan :

a = 5,32 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai lingkungan kerja.

B = 0,812 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara, artinya bahwa setiap perubahan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,812.



Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.

Test hipotesis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji apakah lingkungan kerja (X) berpengaruh atau tidak terhadap semangat kerja (Y).

Rumus Uji t

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t_{hitung} &= \frac{0,56\sqrt{30-2}}{(1-31,36)} \\t_{hitung} &= \frac{0,56\sqrt{28}}{(0,68)} \\&= \frac{2,96}{3} \\&= 0,82 \\&= 3,596\end{aligned}$$

Pada perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,596 > t_{tabel}$  sebesar  $2,750$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Waru.

## Pembahasan

Kualitas pelayanan suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya yang mempunyai peranan penting yaitu sumber daya manusia (SDM), yang potensinya digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar pelayanan pemerintah di Kecamatan Waru dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal di atas dilakukan semata-mata hanya untuk menciptakan semangat kerja pegawai agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2009 : 27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi keseluruhan didapatkan kesimpulan bahwa semangat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan nilai korelasi 0,56 dan koefisien determinasi sebesar 31% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. Hal ini mengidentifikasi bahwa semangat kerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Waru.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi pernyataan Menurut Tohari (2002:428), sikap-sikap individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi, yaitu  $Y = 5,32 + 0,812X$  yang berarti bahwa jika lingkungan kerja dianggap tetap maka besarnya semangat kerja pegawai sebesar 5,32 satuan. Sedangkan koefisien sebesar 0,812 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan atau penambahan 1 nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,812 satuan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya test hipotesis regresi linier sederhana untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap semangat kerja menggunakan rumus uji t, pada perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,596 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,750 maka dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Waru.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, berikut ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari faktor lingkungan kerja penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, warna dan ruang gerak di tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dilihat dari beberapa indikator semangat kerja yaitu disiplin kerja, kerjasama, dan tanggungjawab, hal ini disimpulkan dari hasil penelitian yang didapat melalui analisis product moment, diperoleh bahwa di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara hanya memperoleh nilai pengaruh sebesar 0,56 satuan. Yang artinya pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap semangat kerja berada pada tingkat sedang atau cukup. Kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara terlihat dari beberapa kendala seperti lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya yang menimbulkan kebisingan debu yang ditimbulkan oleh kendaraan bermotor, padatnya ruangan kerja, peletakan meja dan kursi yang terlalu rapat. Pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk kerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal.

Melalui analisis regresi linier ternyata hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu sebesar 0,812. Artinya jika lingkungan kerja terjadi peningkatan atau penambahan 1 nilai lingkungan kerja maka semangat kerja

pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,812 satuan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi lebih meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan pada Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara hendaknya meningkatkan lingkungan kerja kantor agar pegawai merasa nyaman dan tidak mudah lelah saat bekerja serta memperbaiki kondisi ruangan kerja dan sirkulasi udara di ruangan kerja agar dapat meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai kantor sehingga mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik contohnya dilihat dari beberapa hasil penelitian responden, sebagian dari pegawai merasa ruangan kerja tempat mereka bekerja belum terpenuhi untuk melakukan mobilitas pekerjaan cukup memenuhi bahkan menjawab tidak memenuhi,
2. Semangat kerja pegawai sudah cukup baik, namun masih perlu adanya peningkatan agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan kedisiplinan para pegawai saat masuk dan pulang kerja, peningkatan kerjasama diantara pegawai terutama pada peningkatan komunikasi antar sesama rekan kerja, berusaha menerima kritik serta saran yang diberikan. Serta peningkatan tanggungjawab dalam bekerja, dengan cara saling bekerjasama antara sesama rekan kerja jika mendapat kesusahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, serta mendiskusikan dengan pimpinan dan sesama rekan kerja yang berkaitan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Malayu S. P Hasibuan, 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, cetakan kedelapan. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, 1991. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan

Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2005. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif HRD*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Wahyuni, 2005. *Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data*

Wursanto.Ig,2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI, Yogyakarta.

*Elektronik Kabupaten Rembang. Skripsi. <http://digilib.unnes.ac.id>.*