

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN TENGGARONG KABUPATEN
KUTAI KARTA NEGARA**

Maya Putri Kinasih

Mugni Baharuddin¹ dan H. Maskan AF²

¹Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: maya_putri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan tenggarong Kabupaten Kutai kartanegara. Hal lain dapat diketahui dari hasil uji statistic dimana Regresi Linier (r) adalah sebesar 0,680 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel.

Sementara itu Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.830.Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 4.978 artinya t hitung > t tabel (4,978>1,830).Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel bebas Lingkungan Kerja (X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap Semangat Kerja (Y).Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan suatu proses untuk perubahan yang berlangsung secara terus-menerus, bertahap dan berkesinambungan dalam mencapai suatu keadaan yang lebih baik di masa yang akan datang sebagaimana yang telah kita cita-citakan dan tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa tujuan pembangunan adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana di atas ada peranan seorang pegawai. Pegawai pada suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya., sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas dan sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Diperlukan pula aparatur yang mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap Negara dan pemerintah, serta berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat.

Pegawai negeri yaitu adalah unsur aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang harus setia taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah dan pelaksana pembangunan, yang memiliki wibawa,

berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya.

Ada suatu hal yang perlu kita pahami bersama adalah bahwa kita sebagai abdi Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan konsep tentang pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana di ketahui bahwa organisasi atau kantor dalam mencapai tujuannya perlu ditunjang oleh beberapa unsur yang ada di dalamnya. Dalam hal ini pegawai dalam suatu kantor harus mempunyai dedikasi yang tinggi, semangat kerja yang tinggi serta bertanggung jawab dan didukung pula dengan pengadaan sarana fisik kantor lainnya yang turut memperlancar kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pegawai negeri dituntut selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan dalam masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat.

Salah satu usaha untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai yaitu dengan menciptakan lingkungan maupun iklim kerja yang baik, sehingga dapat diharapkan dengan upaya itu dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja atau iklim kerja merupakan salah satu faktor yang menumbuhkan semangat kerja pegawai, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah usaha pengaturan tata ruang kantor. Oleh sebab itu penulis beranggapan bahwa faktor tata ruang kantorsangat berpengaruh dalam meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Dalam lingkungan tata ruang kerja yang baik, dapat berdampak kepada suasana kerja yang nyaman dan harmonis bagi para pegawai. Lingkungan tata ruang kerja yang baik dapat

mendorong dan mengurangi beberapa konflik-konflik atau perselisihan yang timbul antara para pegawai, memperlancar komunikasi sesama pegawai dan menimbulkan kerja yang efektif serta terciptanya ruang kerja yang sehat.

Dengan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tenggarong kabupaten Kutai Kartanegara.

II. PERMASALAHAN

Apakah ada pengaruh antara kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara ?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian eksplanator atau yang bersifat menguji, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel atau terhadap variabel yang lain.

Menurut Sofar sulaen dan widiyono (2012:19) penelitian eksplanator atau disebut juga penelitian variefikatif bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengajuan hipotesis tentang sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti dalam hal ini dengan sendirinya sudah ada hipotesis.

Penelitian bersifat menjelaskan ini dapat dilakukan jika pengetahuan tentang masalahnya sudah cukup, artinya sudah ada beberapa teori dan sudah ada berbagai penelitian empiris yang menguji berbagai hipotesis tertentu. Jadi, jenis penelitian ini selalu bertolak dari suatu hipotesis yang diperoleh dari suatu teori tertentu.

penulis juga menentukan populasi dan menarik sampel penelitian, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi dan sampel sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi maksud dari populasi bukan hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Peneliti menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh. Menurut Sugiyono, (2008:116) menyebutkan bahwa : “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah agar sampel yang di ambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong yang berjumlah 77 orang, karena jumlah populasi terlalu besar maka penulis mengambil 50% sampel dari populasi yang ada. Maka yang penulis teliti sebanyak 37 orang.

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (library Research) atau studi dokumentasi. Untuk memperoleh data sekunder digunakan studi kepustakaan yang di lakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan merangkum data yang berkaitan dengan obyek penelitian.
2. Penelitian Lapangan sebagai pengamatan secara langsung berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena (kejadian-kejadian) yang nampak. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara yaitu :
 - a. Observasi, yang dimana penulis mengadakan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang di perlukan.
 - b. Kuesioner, yang di mana pengumpulan data yang di

lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Penulis juga menggunakan variabel penelitian yaitu untuk suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di teliti, antara lain :

$$y' = a + bx$$

Dimana untuk mendapatkan a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

X= subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

y= subyek dalam variable dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b= angka arahan atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Uji Simultan (Uji-F) Untuk menguji model regresi berganda tersebut antara lain mencakup pengaruh secara parsial (signifikan), dan pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F) dari variabel terikat dengan variabel bebas.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho : secara bersama-sama (simulat) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

Ha : secara bersama-sama (simultan) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi (level of signifikan) 5 % membandingkan nilai

Variabel pengaruh (x) independent Variabel, yaitu Lingkungan Kerja

Variabel terpengaruh (y) Dependent Variabel, yaitu Semangat Kerja

Setelah itu penulis menggunakan Teknik Analisis Data yaitu dengan menggunakan *regresi linier Sederhana*. dinyatakan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dengan satu variabel dependen.

probabilitas (P) dengan a = 0,05 atau tingkat kepercayaan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Dan membandingkan nilai probabilitas dengan menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis.

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $p < 0,05$
- b. Ha ditolak dan Ho diterima, jika $p > 0,05$

Uji Parsial Uji T Untuk menguji hipotesis pengaruh dari masing-masing variabel bebas (persial) terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan uji-t pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan nilai a pada huruf nyata 95%, dan a = 0,05.

Ho : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Ha : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Daerah penolakan dan daerah penerimaan diputuskan sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak
- b. Jika $p > 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima

Semua hasil perhitungan tersebut akan didasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.

Jadwal Penelitian Dalam sebuah penelitian pasti memerlukan waktu agar

penelitian dapat di laksanakan, maka dari itu untuk penyusunan jadwal kegiatan yang menggambarkan pelaksanaan kegiatan penelitian dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu sesuai dengan yang di rencanakan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian kuantitatif ini sebanyak 37 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, mengenai identitas diri mulai dari Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Golongan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut ini:

Tabel 4.2 Frekuensi identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 11 | 29.7 | 29.7 | 29.7 |
| Valid perempuan | 26 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan data di atas, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 11 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase adalah 29,7% dan 26 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase adalah 70,3%.

Identitas Responden Menurut Usia hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu : usia antara 25 sampai 30 tahun, usia antara 30 sampai 40 tahun, usia 40 sampai 50, usia 50 tahun ke atas. Adapun dapat disajikan melalui table 4.2 berikut :

Tabel 4.3 Frekuensi identitas responden berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-35 tahun | 7 | 18.9 | 18.9 | 18.9 |
| 35-45 tahun | 18 | 48.6 | 48.6 | 67.6 |

| | | | | |
|-----------------|----|-------|-------|-------|
| diatas 50 tahun | 12 | 32.4 | 32.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 4.2 yakni menurut umur responden bahwa antara 20-35 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9%, umur 35-45 tahun 18 orang atau sebesar 48,6%, umur 50 tahun keatas 12 orang atau sebesar 32,4 %.

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan deskripsi responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: D3, S1, S2 adalah sebagai berikut:

Table 4.4 Frekuensi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| S1 | 10 | 27.0 | 27.0 | 27.0 |
| D III | 2 | 5.4 | 5.4 | 32.4 |
| SLTA | 22 | 59.5 | 59.5 | 91.9 |
| SLTP | 2 | 5.4 | 5.4 | 97.3 |
| SD | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data diolah 2017

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden 21 orang S1 dengan persentase 56,8 %, D33 Orang dengan persentase 8,1 % dan SLTA 13 orang dengan persentase 35,1 %.

Identitas Responden Menurut Jabatan deskripsi responden berdasarkan Jabatan hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu : Eselon IV/a, Eselon III/b, Eselon II/c. Adapun deskripsi profil responden menurut Jabatan dapat disajikan 4.4 sebagai berikut:

Table 4.5 Frekuensi Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Non eselon | 19 | 51.4 | 51.4 | 51.4 |
| IV/a | 4 | 10.8 | 10.8 | 62.2 |
| III/b | 8 | 21.6 | 21.6 | 83.8 |
| II/c | 6 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data diolah 2017

Berdasarkan data diatas didapatkan data jumlah menurut Jabatan Eselon IV/a berjumlah 4 orang dengan persentase 10,8% d, kemudian Eselon III/b berjumlah 8 orang dengan persentase 21,6%, dan Eselon II/c berjumlah 6 orang dengan presentasi 16,2%.

Analisa dan Pembahasan Untuk menjawab tujuan penelitian ini yaitu tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Karta Negara maka dilakukan analisis data dengan menguji adanya pengaruh variable independen dan dependen dengan menggunakan indicator Lingkungan Kerja yaitu :Tata Ruang Kantor, Udara,Hubungan Kerja Antar Pegawai dan Penerangan, Sedangkan indicator Semangat Kerja :Hubungan Yang Harmonis, Kepuasan Kerja, Suasana Dan Iklim kerja, dan Kedisiplinan.

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian baik yaitu penyajian data variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja di kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Karta Negara diperoleh melalui daftar

$$Y = a + b_i X_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen X_i = variable independen

A = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Dalam penelitian ini model regresi linear sederhana yang akan dikembangkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_i X_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Semangat Kerja

X_i = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

e = Standar Erro

pertanyaan yang penulis bagikan kepada seluruh responden, khususnya sampel dalam penelitian ini.

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan semangat kerja, penulis menggunakan 3 (indikator) yaitu 2 (dua) indikator untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dan 3 (tiga) indikator Semangat Kerja. Kemudian setiap indikator hanya satu pertanyaan, setiap pertanyaan disediakan 3 jenjang jawaban sebagai berikut:

- Jawaban a,diberi nilai 3
- Jawaban b,diberi nilai 2
- Jawaban c, diberi nilai 1

Hasil Analisis Regresi dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu pengawasan sebagai variabel independen (X), sedangkan disiplin kerja pegawai yaitu variabel dependen (Y).

Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 21 maka hasil perhitungan regresi linear sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel di atas (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara variable independen (pengaruh lingkungan kerja) dan variable dependen (semangat kerja) dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,680. Nilai korelasi ini tergolong sedang (> 0,680) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja pegawai adalah searah.

Artinya, semakin tinggi lingkungan maka akan semakin baik semangat kerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah Lingkungan Kerja maka semakin lemah disiplin Semangat Kerja. Koefisien determinasinya (KD) menunjukkan nilai sebesar 0, atau sebesar 68,0% (dibulatkan 60%) dari hasil ($r^2 \times 100\%$). Artinya variasi perubahan lingkungan kerja dipengaruhi oleh semangat kerja sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain

Tabel ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 111.548 | 1 | 111.548 | 19.813 | .000 ^b |
| Residual | 129.492 | 23 | 5.630 | | |
| Total | 241.040 | 24 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (y)

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 lebih kecil < dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara pada output dibawah ini.

simultan berpengaruh terhadap semangat kerja . Sementara untuk melihat berapa persen pengaruh tersebut, kita dapat mengacau

Tabel 4.8

Tabel Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .680 ^a | .462 | .438 | 2.37245 | .462 | 19.740 | 1 | 23 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x)

b. Dependent Variable: (Semangat Kerja) (y)

| | B | Std. Error | Beta | | |
|------------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.167 | 4.544 | | .257 | .800 |
| Lingkungan Kerja | .924 | .208 | .680 | 4.451 | .000 |

a. Dependent Variable: (Semangat Kerja)

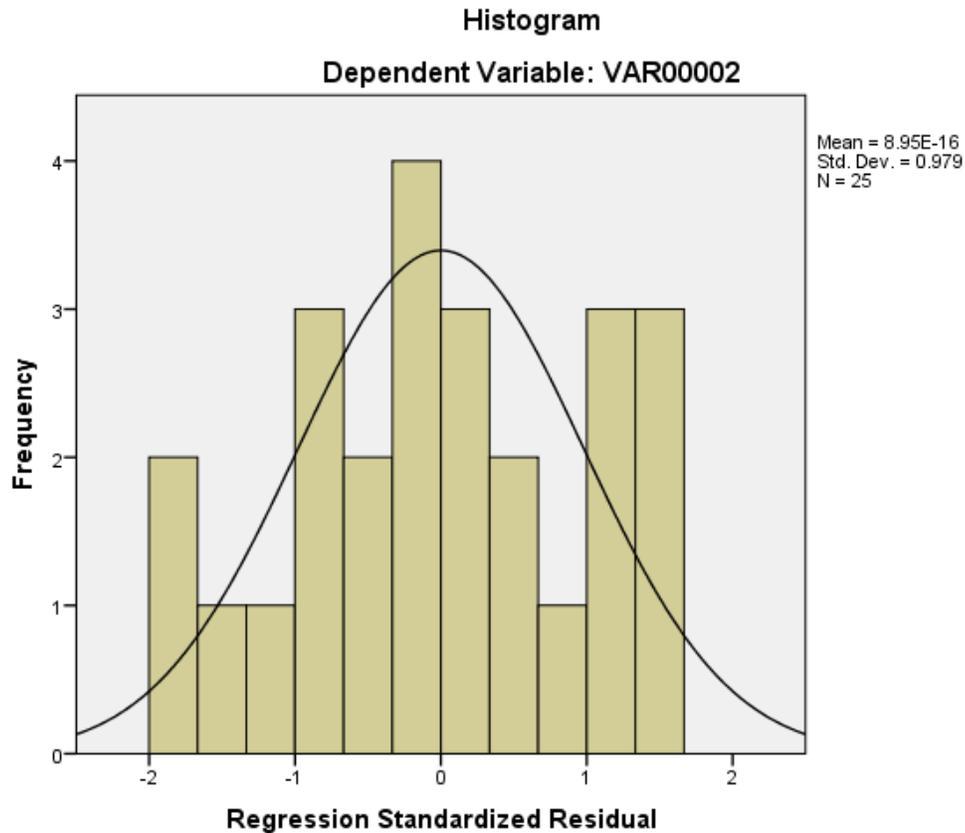
Dari Tabel Coefficients diperoleh persamaan : $Y = 1.167 + .924 X$ Konstanta sebesar 2.091 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 2.091 angka tersebut menunjukkan Lingkungan Kerja(X) yang diperoleh jika variabel Semangat Kerja (Y) diabaikan.
- b. Nilai B sebesar 0,924 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja(Y), yang bermakna bahwa bila variabel lingkungan kerja(X) meningkat maka akan mendorong semangat kerja pegawai sebesar 0,924 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa

variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel -variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.



Tabel 4.9

Tabel 4.10

Hasil uji t- Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.978 | 1.210 | | 4.113 | .000 |
| 1 Lingkungan Kerja (x) | .350 | .191 | .332 | 1.830 | .078 |

a. Dependent Variable: (semangat kerja)

Pengujian Hipotesis dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.830. Sedangkan statistik tabel (t tabel)

diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 4.978 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,978 > 1,830$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel bebas Lingkungan Kerja(X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap Semangat Kerja (Y). Dengan demikian maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : “Diduga Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Narta Negara”

Variabel Lingkungan kerja guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, cara yang dilakukan penulis adalah dengan mengajukan dua butir pertanyaan untuk setiap indikator pertanyaan kepada 37(tiga puluh tujuh) responden. Jadi setiap responden mendapatkan 8(delapan) butir

pertanyaan untuk 4 (empat) indikator. Lingkungan Kerja sebagai independen variabel. Sebagaimana telah penulis kemukakan bahwa untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja digunakan 4 indikator yaitu.

- Tata Ruang Kantor
- Udara
- Hubungan Kerja Antar Pegawai
- Penerangan

Selanjutnya berikut penulis kemukakan dan masing-masing indikator tersebut diatas dalam table berikut secara berurutan :

Tabel 4.11 Tata ruang kantor

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Nyaman | 16 | 43.2 | 43.2 | 43.2 |
| Cukup Nyaman | 16 | 43.2 | 43.2 | 86.5 |
| Tidak Nyaman | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel 4.12 Tata Ruang Kantor

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Mempengaruhi | 19 | 51.4 | 51.4 | 51.4 |
| Cukup Mempengaruhi | 15 | 40.5 | 40.5 | 91.9 |
| Tidak Mempengaruhi | 3 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel 4.13 Udara

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Nyaman | 15 | 40.5 | 40.5 | 40.5 |
| Cukup Nyaman | 17 | 45.9 | 45.9 | 86.5 |
| Tidak Nyaman | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

Variabel (x)

Tabel 4.14 Udara

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Mempengaruhi | 25 | 67.6 | 67.6 | 67.6 |
| cukup mempengaruhi | 9 | 24.3 | 24.3 | 91.9 |
| Tidak Mempengaruhi | 3 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel 4.15 Hubungan Kerja Antar Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Berpengaruh | 21 | 56.8 | 56.8 | 56.8 |
| Cukup Berpengaruh | 13 | 35.1 | 35.1 | 91.9 |
| Tidak Berpengaruh | 3 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel4.16 Hubungan Kerja Antar Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Baik | 17 | 45.9 | 45.9 | 45.9 |
| Cukup Baik | 18 | 48.6 | 48.6 | 94.6 |
| Tidak Baik | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel4.17 Penerangan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Baik | 28 | 75.7 | 75.7 | 75.7 |

| | | | | |
|------------|----|-------|-------|-------|
| Cukup Baik | 8 | 21.6 | 21.6 | 97.3 |
| Tidak Baik | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Tabel4.18 Penerangan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Mempengaruhi | 27 | 73.0 | 73.0 | 73.0 |
| Cukup Mempengaruhi | 9 | 24.3 | 24.3 | 97.3 |
| Tidak Mempengaruhi | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel (x)

Variabel Lingkungan kerja Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, cara yang dilakukan penulis adalah dengan mengajukan dua butir pertanyaan untuk setiap indikator pertanyaan kepada 37 (tiga puluh tujuh) responden. Jadi setiap responden mendapatkan 8(delapan) butir pertanyaan untuk 4 (empat) indikator. Semangat Kerja dependen variabel. Sebagaimana telah penulis kemukakan bahwa untuk mengukur variabel Semangat digunakan 4 indikator yaitu.

- Hubungan Yang Harmonis
- Kepuasan Kerja
- Suasana Dan Iklim Kerja
- Kedisiplinan

V. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pembahasannya, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (x) memiliki hubungan yang signifikan dengan Semangat Kerja. Dari hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 1.830. Sedangkan statistic table (t table)

diperoleh dari Table t sebesar 4.978 artinya t hitung > t table (4.978 > 1.830). Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap kualitas Semangat kerja. Artinya apabila Lingkungan Kerja pegawai meningkat maka kualitas semangat kerja yang di hasilkan juga akan semakin meningkat.

2. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan penulis memberikan sarana kepada para Aparatur Sipil Negara yang ada pada kantor Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar dapat lebih memperhatikan kondisi Lingkungan Kerja para pegawai agar semangat kerja para pegawai yang sudah relative

- cukup baik dapat di pertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai di sarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Semangat Kerjanya dan ikut serta menjaga Lingkungan Kerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang di lakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
 3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indicator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis perolehan di dalam penelitian ini.

BIBLIGORAFI

- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Managemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- B. Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tentang Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksa.
- Bukhori. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Aliminsyah, dan Puji. 2003. *Kamus Istilah Manajemen*. Bumi aksara, Jakarta.
- Hejid Jrachman, dan Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Irianto, J. 2001, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Mardalis. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen kepegawaian*. Mandar Maju. Jakarta.
- Nitisemit., Alex S. 2000, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ke Delapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Dan Survei*, Cetak kedua, Penerbit Pt. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Managemen Administrasi Perkantoran Moderen*. Surabaya: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, edisi kesepuluh, Bandung CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2004, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kulaitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kulaitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.