

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Fitrahyani®

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dan Untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.

Metode dalam penelitian ini meliputi Jenis Penelitian, definisi operasional, populasi, gejala yang dihadapi, alat pengukur data, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Defenisi operasional meliputi Independen Variabel atau Disiplin Kerja dan Devenden Variabel atau Efektivitas Kerja. Karena jumlah yang diteliti sedikit maka dalam penelitian ini tidak mengambil sampel, tetapi penelitian dilakukan dengan sensus. Gejala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah gejala kontinum, dengan alat pengukur data skala ordinal, dengan model penyajian data berdasarkan metode likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dan analisis data yang dipergunakan adalah korelasi statistik nonparametrik yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s).

Berdasarkan analisis data serta pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N = 40$, dimana harga r_s hitung lebih besar dari harga kritis r_s tabel ($0,946 > 0,405$) pada tingkat $\alpha 0,01$ (tes dua sisi). Dan termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Dimana efektivitas kerja kurang maksimal dikarenakan disiplin kerja yang kurang baik.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja, dan Korelasi Rank Spearman*

PENDAHULUAN

Dalam setiap kegiatan untuk mengisi Pembangunan Nasional dewasa ini agar dapat berjalan terus menerus serta berkesinambungan diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi dalam menggerakkan pembangunan, karena berhasil tidaknya suatu pembangunan ditentukan oleh individu-individu yang ada didalamnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 3 ayat 1 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Hal ini merupakan suatu landasan hukum bagi pegawai negeri agar dapat dijadikan dasar untuk mengatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna, dimana kualitas pegawai negeri dan mutu organisasi aparatur sangat menentukan pencapaian tujuan negara. Dengan demikian kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan, berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Untuk itu maka diperlukan efektivitas kerja yang optimal dari PNS, agar penyelenggaraan administrasi negara dapat berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.

Emerson (dalam Hasibuan 2007 : 242) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disini terkandung arti bahwa kerja dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai dengan waktu dan target sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan, dan dalam pelaksanaan kerja tersebut juga dapat dicapai dengan penghematan dalam penggunaan biaya, ruang dan waktu. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

Demikian pula halnya dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana berdasarkan observasi penulis terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kerja pegawai, diantaranya sebagai berikut :

1. Kurangnya kerjasama antar pegawai.
2. Penyelesaian tugas/pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target waktu.

Namun perlu disadari bahwa pegawai yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanahkan secara efektif belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam bekerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul skripsi sebagai berikut : *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.*

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara?”

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.

Kegunaan Penelitian

Dalam kegiatan apapun yang dilakukan berharap mempunyai guna, demikian pula penelitian ini dilakukan dan diharapkan dapat berguna :

1. Kegunaan TPeoritis

Sebagai bahan sumbangan saran-saran dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi yang terkait, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori Dan Konsep

Terdapat teori yang menghubungkan antara kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2006:99) bahwa masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, Disiplin Kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan kerja, karena semakin baik kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Dan disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi, agar roda organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terarah.

Disiplin Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001:81) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin

berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan ataupun pada pimpinan.

Nitisemito (1992:199) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Simamora (2004:610) “Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”.

Selanjutnya Hasibuan (2005:193) mengatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari uraian di atas adapun peraturan-peraturan dan norma-norma yang harus ditaati oleh pegawai di kantor kecamatan muara jawa kabupaten kutai kartanegara ialah sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketaatan terhadap prosedur kerja
3. Ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

Efektivitas Kerja

Gie (2000:4) menyatakan bahwa efektivitas adalah yang sehubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seseorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai. (Kurniawan, 2005:109) “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksananya”.

Dari pemaparan mengenai konsep efektivitas diatas, maka efektivitas sesungguhnya merupakan suatu tindakan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dan menekankan pada hasil, efek atau akibat yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan.

Siagian (1995:151) menjelaskan Efektivitas kerja organisasi adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan Nawawi (1993:12) mengatakan bahwa efektivitas kerja itu dapat dilihat pada tingkat ketetapan dalam penggunaan waktu dan bahan serta alat yang termasuk uang. Jadi efektivitas kerja selalu dilihat dari tingkat pencapaian dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Steer (dalam Waluyo 2007:87) efektivitas kerja organisasi merupakan kemampuan organisasi tersebut untuk memperoleh dan menggunakan secara efisien sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja ialah upaya penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang di keluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Kemudian Gibson (1995:34) menjelaskan kelima kategori umum kriteria keefektifan mulai dari dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut :

- a. Kriteria produksi; mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.

- b. Kriteria efisiensi; yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
- c. Kriteria kepuasan; adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya, termasuk didalamnya para pelanggan dan rekannya.
- d. Kriteria adaptasi; ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
- e. Kriteria pengembangan; kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Hipotesis

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:64) mengatakan sebagai berikut : hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau juga bisa salah.

Jadi hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara antara dua variabel atau lebih. Kesimpulan ini mungkin benar atau juga mungkin salah, dan baru akan diketahui kepastiannya setelah di uji kebenarannya sesuai dengan metode ilmiah tertentu.

H_0 (Hipotesis Nol) : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

H_a (Hipotesis Alternatif) : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Definisi Konseptual

Sebelum mengutarakan definisi konseptual, terlebih dahulu akan penulis uraikan pengertian “konsep” itu sendiri.

Menurut Soedjadi (2000:14) pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata.

Berdasarkan pada definisi tersebut di atas, penulis akan mengemukakan beberapa konsep berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan :

1. Disiplin kerja ialah sikap mental dari pegawai untuk menaati dan melaksanakan semua peraturan-peraturan yang berlaku dan apabila datang ke kantor tepat pada waktunya serta mematuhi semua ketentuan yang berkenaan dengan kewajiban dan larangan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Efektivitas kerja ialah suatu keadaan dimana para pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah di tetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah :

Variabel X (Disiplin Kerja) meliputi :

1. Ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketaatan terhadap prosedur kerja
3. Ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

Variabel Y (Efektivitas Kerja) meliputi :

1. Produksi
2. Efisien
3. Kepuasan
4. Adaptasi
5. Pengembangan

Populasi

Sugiyono (2009:36) memberikan pengertian bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diartikan kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai pada kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 40 orang, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data-data di lapangan, maka teknik yang dipergunakan penulis untuk memperoleh data tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan

Dalam hal ini penulis menggunakan tiga cara yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisioner

Alat Pengukur Data

Untuk mengukur gejala yang terkandung dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk gejala nominal, alat pengukur datanya adalah menggunakan pengukuran nominal, berarti peneliti menghitung banyaknya subjek dari setiap kategori gejala.
2. Untuk gejala kontinum, alat pengukur datanya adalah dengan menggunakan skala ordinal, berarti penelitian harus memperhatikan derajat atau jenjang.

Pengertian skala ordinal menurut Hadi (2004 : 93) adalah skala ordinal yang disebut juga skala berjenjang menggolongkan subyek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dengan yang lain.

Singarimbun dan Effendi (1995 : 110-111) yang mengatakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan *rance* yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan Metode Likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3,) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Untuk pilihan jawaban a, maka diberi nilai 3.
2. Untuk pilihan jawaban b, maka diberi nilai 2.
3. Untuk pilihan jawaban c, maka diberi nilai 1.

Sedangkan penelitian tersebut diukur sesuai dengan indikatornya berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuisioner yang dibagikan. Dari total skor dibagi dengan frekuensi yang ada, maka diperoleh nilai rata-rata yang merupakan jawaban responden untuk setiap indikator.

Kemudian untuk menentukan kriteria dalam membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka digunakan standarisasi nilai (presentase) sebagai berikut :

Tafsiran mengenai besarnya korelasi menurut Sugiyono (2003:214) dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.2
Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut, maka penulis menggunakan suatu ukuran korelasi statistik non parametrik dari Siegel (1994:256) yaitu koefisien korelasi rank sperman (r_s).

Jika dari data tersebut terdapat sejumlah besar nilai rangking yang berangka sama maka akan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y$$

Dengan faktor koreksi jumlah kuadrat himpunan yang berangka sama pada variabel x dan y adalah :

$$T = \frac{t^2 - t}{12}$$

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Wilayah Kecamatan Muara Jawa secara geografis terletak di daerah khatulistiwa yang berada pada posisi antara $116^{\circ} 59' - 117^{\circ} 24'$ Bujur Timur dan $0^{\circ} 43' - 0^{\circ} 55'$ Lintang Selatan dengan luas wilayah $754,50 \text{ km}^2$. Secara administratif batas wilayahnya sebagai berikut :

Sebelah utara	: Kecamatan Sanga-Sanga
Sebelah timur	: Kecamatan Anggana dan Selat Makasar
Sebelah selatan	: Kecamatan Samboja
Sebelah barat	: Kecamatan Loa Janan

Pegawai Kantor Camat Muara Jawa Berjumlah 40 orang. Adapun tingkat golongan pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor camat muara jawa ialah : pegawai yang berada pada posisi golongan IIa sebanyak 1 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, untuk pegawai yang berada pada posisi golongan IIc ialah 1 orang perempuan, untuk posisi golongan IIIa sebanyak 5 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, kemudian untuk posisi IIIb terdapat 4 orang laki-laki dan untuk golongan IIIc 2 orang laki-laki.

Selain keadaan pegawai Kantor Camat Muara Jawa, selanjutnya juga dikemukakan tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin pegawai di Kantor Camat Muara Jawa. Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin bahwa tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Muara Jawa yaitu SD tidak ada, SLTA 8 orang lelaki dan 12 orang perempuan dengan 3 orang perempuan berada pada golongan I dan 1 orang lelaki juga berada pada golongan I, D3 1 orang perempuan, Sarjana (S1) 6 orang lelaki dan 7 orang perempuan, dan tingkat pendidikan pegawai yang magister (S2) 6 orang lelaki.

Adapun visi dan misi dari Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah sebagai berikut :

1. Visi

Visi dari Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah : Mewujudkan Kecamatan Muara Jawa dalam pelayanan prima.

2. Misi

Adapun misi Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah :

1. Menyalenggarakan pelayanan mudah, murah, cepat dan ramah.
2. Menyelenggarakan pembinaan sosial dan koordinasi bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
3. Menyelenggarakan pemberdayaan dan pengembangan potensi pendapatan daerah

4. Menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat dan institusi dalam upaya pengentasan kemiskinan, peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pengembangan ekonomi masyarakat.

Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan diatas, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dan analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s).

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Memberikan ranking nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 40.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking variabel X pada ranking variabel Y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai d_i^2 , kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara r_s empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan r_s tabel pada tingkat α 0,01 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Rank Spearman*. Apabila r_s empiris lebih besar dari r_s tabel dengan N= 40 maka terdapat korelasi antara variabel x dan variabel y.

Dari analisis data yang ada, maka terlebih dahulu penulis buatkan tabel berangka sama untuk variabel x dan variabel y sebagai berikut :

Tabel 4.32
Angka Sama Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Angka Sama	Jumlah	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$
1	16	10	82,5
2	17	6	17,5
3	18	4	5
4	19	13	182
5	20	4	5
6	21	3	2
Jumlah			294

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 40 responden diperoleh angka sama sebanyak 6 himpunan dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel x (disiplin kerja) sebanyak 294.

Tabel 4.33
Angka Sama Untuk Variabel Eektivitas Kerja

No	Angka Sama	Jumlah	$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$
1	17	2	0,5
2	18	6	17,5
3	19	9	60
4	20	9	60
5	21	2	0,5
6	22	8	42
7	23	3	2
Jumlah			182,5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 40 responden diperoleh angka sama sebanyak 7 himpunan dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel y (efektivitas kerja) sebanyak 182,5.

Kemudian untuk menghitung koefisien korelasi r_s terlebih dahulu mencari nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$, dimana masing-masing jumlah nilainya ditemukan oleh jumlah T pada setiap variabel, yaitu $\sum T_x = 294$ dan $\sum T_y = 182,5$ maka :

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{40^3 - 40}{12} - 294 \\ &= 5330 - 294 \\ &= 5036\end{aligned}$$

Kemudian :

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{40^3 - 40}{12} - 182,5 \\ &= 5330 - 182,5 \\ &= 5147,5\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai $\sum x^2 = 5036$ dan $\sum y^2 = 5147,5$ serta $\sum d_i^2 = 551$. langkah selanjutnya adalah mencari nilai hitung r_s yang dapat dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{5036 + 5147,5 - 551}{\frac{2\sqrt{5036 \times 5147,5}}{10183,5 - 551}} \\
&= \frac{2\sqrt{25922810}}{9632,5} \\
&= \frac{2(5091,44)}{9632,5} \\
&= \frac{10182,88}{9632,5} \\
&= 0,946
\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* adalah 0,946.

Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai $r_s = 0,946$ yaitu dengan hasil perhitungan yang dibandingkan dari r_s empiris dengan r_s tabel harga kritis pada tingkat α 0,01 untuk tes dua sisi dengan $N = 40$, terlihat bahwa r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,946 > 0,405$. Dimana dari hasil perhitungan tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Muara Jawa. Dikatakan hubungan kedua variabel tersebut kuat karena disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi data termasuk dalam kategori sedang artinya masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin begitu pula halnya dengan efektivitas kerja pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi data termasuk dalam kategori sedang yang artinya bahwa pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya juga masih belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara disiplin kerja (x) dengan efektivitas kerja(y) pada kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

1. Ketaatan Terhadap Jam Kerja

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari ketepatan waktu para pegawai dalam hal datang ke kantor masih kurang tepat waktu ini terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%, Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari ketepatan para pegawai pulang kantor sesuai dengan jam pulang kantor masih tidak sesuai terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. dan untuk pertanyaan tingkat kesesuaian para pegawai dalam keberadaannya di kantor pada saat jam kerja juga masih kurang sesuai terlihat pada jawaban responden sebesar 57,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kantor kecamatan muara jawa dalam hal ketaatan terhadap jam kerja masih sangat kurang, ini bisa disebabkan karena beberapa kendala diantaranya karena sebagian besar pegawai kantor kecamatan muara jawa adalah seorang ibu rumah tangga.

2. Ketaatan Terhadap Prosedur Kerja dan Aturan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari kepatuhan para pegawai terhadap prosedur kerja yang berlaku masih kurang patuh terlihat dari jawaban responden sebesar 55%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesesuaian

antara kewenangan yang diberikan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masih kurang sesuai terlihat dari jawaban responden sebesar 57,5%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesesuaian para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman atau prosedur masih kurang sesuai terlihat jawaban responden sebesar 60%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa para pegawai dalam bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan kantor masih kurang sesuai, salah satu penyebabnya karena rendahnya pengawasan dari pemimpin atau atasan.

3. Ketaatan Terhadap Instruksi Atasan dan Hasil Keputusan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan para pegawai dalam melaksanakan perintah dari pimpinan masih kurang taat terlihat dari jawaban responden sebesar 45%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan para pegawai dalam menggunakan seragam kantor sesuai dengan instruksi atasan dan hasil keputusan masih kurang sesuai terlihat dari jawaban responden sebanyak 50%. Kemudian pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan pegawai dalam bekerja sesuai dengan jabatan masing-masing masih tidak taat terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang konsistensi para pegawai dalam melaksanakan hasil keputusan tidak konsisten terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan masih rendah ini disebabkan karenakurang tegasnya pemimpin dalam menegur para pegawai yang melanggar.

4. Produksi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang target para pegawai dalam melaksanakan program kegiatan dengan maksimal masih tidak maksimal terlihat dari jawaban responden sebesar 52,5. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang keinginan para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya pegawai sangat berkeinginan terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai dalam hal menghasilkan suatu pekerjaan tidak maksimal salah satu penyebabnya karena para pegawai kurang mampu dalam menggunakan fasilitas yang ada namun para pegawai berkeinginan untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

7. Efisiensi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang berpengaruhnya ketersediaan fasilitas sebagai pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan dan menurut responden ketersediaan fasilitas berpengaruh terlihat pada jawaban responden sebanyak 45%. Selanjutnya pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketepatan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tidak tepat waktu terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai di kantor kecamatan muara jawa belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dikarenakan fasilitas pendukung yang tidak tersedia.

8. Kepuasan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kepuasan para pegawai terhadap fasilitas yang ada guna menunjang pelaksanaan pekerjaan menurut pegawai tidak

puas terlihat pada jawaban responden sebesar 55%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kepuasan para pegawai dalam pemberian gaji atau bonus menurut pegawai tidak puas dengan gaji atau bonus yang diterimanya terlihat dari jawaban responden sebesar 45%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tingkat kepuasan para pegawai terhadap fasilitas kantor dan pemberian gaji atau bonus pegawai merasa tidak puas yang disebabkan karena kurangnya fasilitas dan rendahnya gaji atau bonus yang diperoleh yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

9. Adaptasi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kemampuan dalam penggunaan teknologi dalam pembuatan pelayanan KTP pegawai masih kurang bisa terlihat jawaban responden sebanyak 40%. Selanjutnya pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesiapan para pegawai terhadap adanya perubahan dalam teknologi pelayanan KTP pegawai terlihat kurang siap dengan adanya perubahan teknologi tersebut sesuai jawaban responden sebesar 45%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tingkat keadaptasian para pegawai masih kurang mampu untuk beradaptasi dengan hal-hal baru seperti perubahan teknologi dalam pelayanan yang disebabkan karena kurangnya pelatihan-pelatihan bagi pegawai.

10. Pengembangan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang adanya pelatihan-pelatihan demi meningkatkan kinerja menurut pegawai pelatihan-pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja terlihat dari jawaban responden sebesar 50%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang perlunya mempelajari hal-hal baru yang berkenaan dengan teknologi menurut pegawai perlu mempelajari hal-hal baru terutama yang berkenaan dengan teknologi terlihat dari jawaban responden sebesar 62,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai meski untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan butuh biaya.

Selanjutnya dalam uji Hipotesis, penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi/hubungan ranking Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Camat Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada variabel Disiplin Kerja (x) diperoleh jumlah skor sebesar 724 termasuk dalam kategori sedang (hal.58). sedangkan pada variabel Efektivitas Kerja Pegawai (y) diperoleh jumlah skor sebesar 805 termasuk dalam kategori sedang (hal.58).

Pada tabel nilai baku koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh jumlah d_i (x-y) dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah d_i^2 (x-y) dengan jumlah 551. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel Disiplin Kerja Pegawai (x) ditemukan 6 himpunan yang berangka sama dari 40 responden dengan jumlah hasil untuk variabel (x) 294. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan di peroleh $\sum x^2 = 5036$. Sedangkan untuk variabel Efektivitas Kerja Pegawai (y) ditemukan 7 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk variabel (y) sebesar 182,5, dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum y^2 = 5147,5$ dan diperoleh $\sum d_i^2 = 551$.

Dari nilai-nilai tersebut diatas diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi *Rank Spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan r_s empiris (hitung) = 0,946 termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat (hal.46). dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) pada tingkat α 0.01 untuk tes dua sisi dengan $N=40$, yaitu $0,946 > 0,405$. Dari hasil perhitungan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa yang diukur dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan, dan ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang dimana para pegawai masih ada sebagian yang kurang disiplin dalam hal kedisiplinan kerja. Dan berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Muara Jawa mengenai Efektivitas Kerja Pegawai yang diukur dari indikator produksi, efisien, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Dimana dari kedisiplinan yang sebagian masih kurang mengakibatkan sebagian para pegawai kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman di peroleh bahwa terdapat korelasi/hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, dengan tingkat hubungan kedua variabel dalam intepretasi koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi artinya bahwa jika ingin meningkatkan efektivitas kerja maka disiplin kerja harus ditingkatkan.

Mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa kurang disiplin, sebaiknya lebih diperhatikan oleh camat tersebut dengan cara menegur apabila pagawainya tidak disiplin dalam tingkat kehadirannya, setelah jam istirahat pun sebaiknya mengabsen ulang agar para pegawainya tidak langsung pulang setelah jam istirahat. Apabila tidak bisa melalui teguran secara langsung maka diberlakukan sanksi (tidak hanya secara tertulis) terhadap pegawai yang melanggar aturan jam datang ke kantor dan jam pulang kantor. Dan diharapkan pula para pegawai lebih konsisten dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing sesuai jabatannya.

Begitupula Efektivitas kerja pegawai pun di Kantor Kecamatan Muara Jawa masih kurang, dilihat dari hanya sebagian saja yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu, kurangnya fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, dan ketidakpuasan para pegawai dalam pemberian gaji atau bonus. Sebaiknya fasilitas pendukung harus segera dibenahi agar para pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sebaiknya pemberian gaji di berikan sesuai dengan beban kerja yang telah mereka laksanakan dan penambahan gaji atau bonus untuk para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, agar para pegawai dapat memberikan pelayanan dengan efektif dan efisien kepada masyarakat sehingga masyarakat pun merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2003. *Undang-Undang Kepegawaian Lengkap UU No.43 th. 1999*. Sinar Grafika. Jakarta
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (2007 : 22)
- Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Tugu. Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Gava Media. Yogyakarta.
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik Konsep, Aplikasi dan implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Mandar Maju. Bandung.

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA
JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Fitrahyani

**eJournal Administrasi Negara
Volume 1, Nomor 4, 2013**

KORELASI ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PALARAN KOTA SAMARINDA

Nunuk Yuliawatiningsih[®]

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 38 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik nonparametrik, yaitu koefisiensi korelasi rank spearman. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja (x) dan semangat kerja (y) memperoleh nilai empiris 0,395 sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 38 adalah sebesar 0,271 dengan tingkat signifikasi 0,05 atau pada tingkat 95% berdasarkan tes satu sisi. Sehingga akan terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari r_s tabel yakni 0,395 > 0,271 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai. Rendahnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja yang cukup memadai. Sehingga perlunya lingkungan kerja yang baik. Pentingnya lingkungan kerja yang baik akan akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana semangat kerja pegawai harus didukung dengan penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Rank Spearman*

® Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: yulia.cheonneyyo@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan individu dimana terjadi kerja sama antara bagian-bagian dan adanya tingkat otoritas yang telah ditetapkan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam mewujudkan visi misi suatu organisasi. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, menunjukkan bahwa pemerintah telah berusaha keras untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, efektif dan efisien kepada masyarakat selain itu juga dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut memberikan kesempatan bagi pemerintah daerah untuk memberdayakan aparatur pemerintahnya supaya lebih professional, responsif, dan transparan. Dalam setiap organisasi pegawai atau karyawan mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan semangat kerja pegawainya. Para pegawai juga dituntut agar dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan cepat, lancar, dan terarah agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien dengan tidak mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan sehingga sangat penting bagi organisasi memiliki sumber daya manusia yang juga memiliki kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai.

Jadi berdasarkan hal tersebut dimana manusia merupakan motor penggerak dan merupakan kunci dari sebuah keberhasilan organisasi sehingga dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu melakukan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat. Beberapa faktor yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hubungan antara semangat kerja dan lingkungan kerja sangatlah berkaitan erat, dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kekeluargaan juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah semua faktor fisik, psikologis, temporer kerja dan hubungan kerja yang ada dan berlaku didalam organisasi dan berpengaruh terhadap pegawai dan juga perlunya disiplin kerja akan menunjukkan bahwa semangat kerjanya tinggi yang akan menimbulkan kegairahan atau semangat dalam bekerja. Banyak kesalahan yang sering terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada saat ini dan penyelesaiannya pun tidak tepat waktu, masih banyak yang kurang paham mengenai pekerjaan yang ada, belum lagi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang terpenuhinya kebutuhan pegawai khususnya dalam hal pemenuhan fasilitas kantor dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat di senangi oleh pegawai pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diemban.

Melihat posisi dan situasi Kantor Camat Palaran Kota Samarinda, peneliti telah melakukan pengamatan sementara. Hal tersebut berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis menemukan beberapa masalah-masalah di instansi tersebut, antara lain sebagai berikut :

1. Kurangnya sarana dan prasarana yang belum memadai, sehingga semangat kerja pegawai menurun.
2. Kurangnya semangat kerja pegawai datang juga dikarenakan oleh kerjaan dikantor menumpuk atau bahkan satu hari itu tidak ada yang dikerjakan dan kedisiplinan pegawai belum optimal
3. Lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya yang menimbulkan kebisingan dan debu yang ditimbulkan oleh kendaraan bermotor, sehingga semangat kerja pegawai menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul *Korelasi Antara Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda*

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.
2. Untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.

Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan sehingga dapat dipisahkan menjadi dua kegunaan, yaitu:

1. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini secara praktis adalah :

- a. sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan serta pengambilan keputusan. Khususnya bagi Kantor Camat Palaran Kota Samarinda
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai.

2. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ilmu Administrasi Negara.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Teori penghubung berdasarkan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai dimana lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang lengkap mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa

senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Moekijat (1997:15) mengatakan, “Pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana semangat kerja pegawai harus didukung penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2004:3), menjelaskan mengenai lingkungan kerja, ia mengatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan lingkungan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan bawahan serta antara sesama karyawan. Dimana lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah menurut Sedarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1992:184), yang tergolong dengan lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut:

- a) Penggunaan musik dalam kantor
- b) Tingkat keamanan lingkungan kerja
- c) Tingkat kebisingan ruang kerja
- d) Hubungan pegawai dengan pimpinannya

Semangat Kerja Pegawai

Menurut Moekijat (1996:130) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut Nitisemito (2000:109) yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Menurut Nitisemito (1992:164), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional yang sudah ditetapkan oleh pemerintah;
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani yaitu memberikan dispensasi atau kelonggaran pada hal-hal tertentu;
- c. Sewaktu-waktu diciptakan suasana santai yaitu memperhatikan letak maupun perilaku yang tenang sehingga karyawan tidak merasa tegang dan grogi saat menjalankan pekerjaannya;

- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian yaitu menempatkan semua karyawan pada posisi yang sama tidak memandang bawahan atau atasan;
- e. Perasaan aman terhadap masa depan yaitu pemberian tunjangan atau jansostek bagi karyawan yang sakit;
- f. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat yaitu penempatan yang sesuai dengan keahliannya;
- g. Adanya fasilitas yang menyenangkan yaitu berupa alat-alat yang modern dan tidak memberatkan karyawan

Definisi Konsepsional

1. Lingkungan Kerja adalah keadaan tempat kerja yang meliputi segala faktor fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaannya, sehingga memberikan kesan yang menyenangkan, aman dan tentram dan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Semangat Kerja Pegawai adalah kesungguhan atau kemauan setiap pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda untuk saling bekerja sama, memiliki kegairahan kerja, dan membina hubungan yang harmonis sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan penelitian secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik (x) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a) Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:
 - 1) Penerangan
 - 2) Warna
 - 3) Ventilasi/Pengaturan Udara
 - 4) Suara
 - b) Lingkungan Kerja Non fisik, meliputi :
 - 1) Keamanan Kerja
 - 2) Hubungan Kerja
 - 3) Kebisingan
2. Semangat kerja (y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Kerja Sama
 - b. Kepuasan kerja
 - c. Disiplin Kerja
 - d. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64), menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dapat dikatakan bahwa Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan

masalah penelitian, belum berupa jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda (H_0)
- b. Terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda (H_1)

Data yang diperlukan

Adapun data-data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain terdiri dari dua jenis data yaitu, data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung sebagai tanggapan/ jawaban terhadap koesioner yang diberikan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain.

- a. Profil Kantor Camat Palaran Kota Samarinda
- b. Daftar Pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Penelitian assosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh (sebab-akibat) dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara lingkungan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi semangat kerja sebagai variabel terikat. Seperti yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2009:36)**, mengatakan bahwa, “Permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih”.

Populasi

Menurut Sugiyono (2009:36), memberikan pengertian bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diartikan kesimpulannya”.

Pengambilan populasi dari penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari pegawai Kantor Camat Palaran Kota Samarinda yang berjumlah 38 orang, yang terbagi atas 23 orang PNS, 8 orang PTT dan 7 orang pegawai fungsional, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus.

Tabel 3.2
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Riduwan, 2008:228)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat. Pada tahap ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menurut **Riduwan (2008:52)**, yang meliputi:

- a. Observasi: Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung maupun tidak langsung atau secara formal maupun informal digunakan untuk mengamati semangat kerja kepada pegawai Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.
- b. Angket: Penulis membuat daftar pertanyaan yang akan penulis sebarikan kepada responden untuk dijawabnya.
- c. Dokumentasi: Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder berupa peraturan-peraturan, keputusan-keputusan, arsip dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.

Alat Pengukur Data

Untuk mengukur gejala yang terkandung dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk gejala nominal, alat pengukur datanya adalah menggunakan pengukuran nominal, berarti peneliti menghitung banyaknya subjek dari setiap katagori gejala.
2. Untuk gejala kontinum, alat pengukur datanya adalah dengan menggunakan skala ordinal, berarti penelitian harus memperhatikan derajat atau jenjang.

Penelitian ini menggunakan *skala likert*, yaitu sekala yang digunakan untuk mengukur pandangan pegawai Kantor Camat Palaran Kota Samarinda tentang korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.

Mengenai kriteria atau sekor menurut Singarimbun (1995:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 4 (1,2,3,4), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 dengan skor sebagai berikut:

1. Untuk jawaban a diberi nilai 3
2. Untuk jawaban b diberi nilai 2
3. Untuk jawaban c diberi nilai 1

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka penulis menggunakan teknik korelasi Rank Spearman (r_s). Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yaitu lingkungan kerja (independen variabel) dan semangat kerja (dependen variabel). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siegel (1992:250) menyatakan bahwa, “Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dengan skala ordinal sehingga objek-objek atau individu yang dipelajari dapat di ranking dalam dua rangkaian berurut”. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d_i^2)}{N^3 - N}$$

Keterangan:

- r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman
- $\sum d_i^2$: Jumlah Keseluruhan d_i^2 dimana d_i merupakan harga masing-masing subjek yang diperoleh dari selisih antara ranking x dan ranking y
- N : Jumlah responden
- 1 : Bilangan tetap (konstanta)
- 6 : Bilangan tetap (konstanta)

Apabila terdapat jenjang yang berangka sama atau bilangan besar, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Dan

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

- r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman
 $\sum d_i^2$: Jumlah Keseluruhan d_i^2 dimana d_i merupakan harga masing-masing subjek yang diperoleh dari selisih antara ranking x dan ranking y
 $\sum x^2$: Penjumlahan skor observasi untuk x
 $\sum y^2$: Penjumlahan skor observasi untuk y
 N : Jumlah responden
 T : Faktor korelasi untuk himpunan yang berangka sama
 t : Banyaknya bilangan yang berangka sama
 $\sum T_x$: Jumlah skor yang berangka sama pada x
 $\sum T_y$: Jumlah skor yang berangka sama pada y
 12 : Bilangan konstan

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Palaran merupakan salah satu dari 10 (sepuluh) Kecamatan yang berada diwilayah Kota Samarinda, mempunyai luas wilayah \pm 219 km² atau \pm 21.900 ha, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Utara : Berbatasan dengan Sungai Mahakam
- Timur : Berbatasan dengan Sungai Mahakam
- Selatan : Kecamatan Sanga-sanga
- Barat : Kecamatan Samarinda Seberang

Analisis Data

Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung korelasi antara lingkungan kerja (x) dengan semangat kerja pegawai (y) adalah sebagai berikut:

- Memberikan ranking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah.
- Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel x dan variabel y .
- Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
- Untuk memperoleh $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

- Untuk mencari koefisiensi korelasi *rank spearman* menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

- Setelah diperoleh r_s empiris kemudian diadakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r_s table pada tingkat signifikansi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih besar atau sama dengan harga r_s table untuk $N = 38$, maka terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda sehingga dapat diterima, demikian pula sebaliknya.

Kemudian untuk menghitung koefisiensi korelasi dari *rank spearman*, terlebih dahulu penulis akan mencari angka yang sama pada variabel x dan y . Untuk lebih jelasnya, mari kita lihat tabel 4.29 berikut ini.

Tabel 4.29
Daftar Angka Sama untuk Variabel Lingkungan Kerja (x)

No	Skor variabel x	Rangking	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1.	26	3	10
2.	27	6.5	0.5
3.	28	10	10
4.	29	14	2
5.	30	17	2
6.	31	21	10
7.	32	25.5	5
8.	33	29,5	2
9.	34	33	2
10.	37	37,5	0.5
Jumlah			44

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 38 responden diperoleh 10 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil variabel x sebesar 44

Kemudian penulis akan mencari nilai dari $\sum x^2$

$$\begin{aligned}
 \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\
 &= \frac{38^3 - 38}{12} - 44 \\
 &= \frac{54834}{12} - 44 \\
 &= 4569,5 - 44 \\
 &= 4525,5
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum x^2$ sebesar 4525,5. Kemudian penulis akan menyajikan jumlah angka sama pada variabel y, dapat kita lihat pada tabel 4.30.

Tabel 4.30
Daftar Angka Sama untuk Variabel Semangat Kerja Pegawai (y)

No	Skor variabel y	Rangking	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1.	16	2,5	0,5
2.	17	4,5	0,5
3.	18	9,5	42
4.	19	18,5	60
5.	20	27,5	17,5
6.	21	33,5	5
7.	22	36,5	0,5
Jumlah			126

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 38 responden diperoleh 7 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil variabel y sebesar 126

Kemudian penulis akan mencari nilai dari $\sum y^2$

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ &= \frac{38^3 - 38}{12} - 126 \\ &= \frac{54834}{12} - 126 \\ &= 4569,5 - 126 \\ &= 4443,5 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum y^2$ sebesar 4443,5. Setelah mendapatkan nilai $\sum d_i^2$, $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ selanjutnya adalah menentukan nilai dari koefisiensi korelasi *rank spearman* (r_s), yang akan penulis uraikan sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{4525,5 + 4443,5 - 5423}{2 \sqrt{(4525,5 \cdot 4443,5)}} \\
 &= \frac{8969 - 5423}{2 \sqrt{(20109059,25)}} \\
 &= \frac{3546}{2 \cdot 4484,3} \\
 &= \frac{3546}{8968,6} \\
 &= 0,39537 \\
 &= 0,40
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka nilai koefisiensi *rank spearman* sebesar 0,40. Berdasarkan perhitungan rekapitulasi variabel lingkungan kerja persentase skornya 58,65%. Itu artinya dalam klasifikasi hubungan yang cukup dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam katagori cukup baik.

Kemudian dari hasil rekapitulasi terhadap variabel semangat kerja pegawai, dapat diketahui bahwa presentase jawaban responden terbanyak adalah baik maka presentase skornya sebesar 51,32%. Hal ini menunjukkan dalam klasifikasi hubungan yang cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa tingkat semangat kerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam kategori cukup.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai *rs* empiris yang diperoleh adalah 0,395 apabila *rs* empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan *rs* tabel untuk jumlah responden 38 adalah sebesar 0,271 dengan tingkat signifikasi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai *rs* empiris lebih besar dari *rs* tabel yakni $0,395 > 0,271$ maka hipotesis altenatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda. yaitu sebesar 0,40.

Adanya korelasi atara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat dan hal ini diperkuat pula dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dinyatakan oleh Moekijat (1997:15) bahwa pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana semangat kerja pegawai harus didukung dengan penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda dalam hal ini yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan, warna, ventilasi atau pengaturan udara dan suara) dan lingkungan kerja nonfisik (keamanan kerja, hubungan kerja dan kebisingan) dengan nilai keseluruhan termasuk dalam katagori cukup. Dilihat dari jawaban responden tentang penerangan di ruang kerja dan tingkat kebisingan di kantor yang mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemudian Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda mengenai semangat kerja pegawai yang diukur dari indikator kerja sama, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kekuatan untuk melawan frustasi dengan nilai keseluruhan termasuk dalam katagori cukup. Dilihat dari jawaban responden tentang ketepatan waktu saat datang ke kantor dan kerja sama antara sesama rekan kerja.

Setelah itu Bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di kantor Camat Palaran Kota Samarinda memiliki hubungan cukup. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai r_s empiris = 0,395 apabila r_s hitung dibandingkan dengan r_s tabel pada taraf signifikan untuk tes satu sisi artinya terdapat korelasi yang signifikan dengan taraf kesalahan 5% dan dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan $N=38$, terlihat bahwa harga r_s empiris lebih besar dari pada r_s tabel yaitu $0,395 > 0,271$. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Palaran Kota Samarinda.

Kemudian Saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini umumnya kepada Kantor Camat Palaran, dan khususnya kepada semua pihak yang terkait, baik kepada Kepala Camat Palaran maupun kepada seluruh para pegawai di lingkungan tersebut. Adapun saran-saran penulis sebagai berikut: Perlu adanya perbaikan prasarana yang ada seperti ruang kantor yang tepat guna dari kualitas penerangan, warna, udara dan suara yang sesuai dengan keadaan dalam ruangan agar dapat memperlancar proses kinerja para pegawai terutama yang menyangkut kebutuhan masyarakat. Meningkatkan pula semangat kerja pegawai dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, memberikan penghargaan dan tunjangan kepada pegawai yang berprestasi dan disiplin kerja serta sanksi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk atau melanggar tata tertib yang berlaku di Kantor Kecamatan Palaran. Mengurangi pembicaraan yang tidak perlu antar pegawai, sehingga pegawai lain tidak merasa terganggu ketika bekerja, dan pimpinan dapat memberikan himbauan kepada pegawainya agar bekerja lebih tenang dengan memberikan sanksi atau teguran langsung bagi yang melanggarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan, didit. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mardalis. 1995. *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Maslow.A.H. 1992. *Motivasi dan Prilaku*, Jakarta: Dahara Frize

- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju.
- _____.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan, Bandung: Mandar Maju
- Purwanto, Agus. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Gaya Media
- The Liang Gie. 1992. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, Jakarta: Erlangga