

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

**Nunuk Yuliawatiningsih<sup>®</sup>**

### ***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 signifikansi 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*

## **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 profesional, 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 diaman.

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 koisioner 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**

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| 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 sebarakan 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  $\pm 219$  km<sup>2</sup> atau  $\pm 21.900$  ha, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Utara : Berbatasan dengan Sungai Mahakam
- b. Timur : Berbatasan dengan Sungai Mahakam
- c. Selatan : Kecamatan Sanga-sanga
- d. 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:

1. Memberikan ranking nilai-nilai observasi pada variabel  $x$  dan  $y$  yang dimulai dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel  $x$  dan variabel  $y$ .
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh 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 ( $T$ ) yaitu sebagai berikut :

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

5. 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                      |
| <b>Jumlah</b> |                   |          | <b>44</b>                |

**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                      |
| <b>Jumlah</b> |                 |          | <b>126</b>               |

**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  $d_i^2$ ,  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  selanjutnya adalah menentukan nilai dari koefisiensi korelasi *rank spearman* ( $r_s$ ), yang akan penulis uraikan sebagai berikut:

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

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

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