

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN AIR PUTIH SAMARINDA

Noor Annisa¹

ABSTRAK

Noor Annisa, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih dan mengukur besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

Metode penelitian ini termasuk penelitian verifikatif/kausalitas yaitu penelitian untuk menguji teori dan atau untuk membuktikan kebenaran penelitian terdahulu. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau lingkungan kerja dan dependen variabel atau variabel semangat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linier Sederhana.

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Puduct Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=24$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,426 > 0,404$) pada tingkat α 0,05. Dan termasuk dalam hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan mendapat hasil sebesar 0,1815. Dengan demikian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah 18,15%. Dimana semangat kerja kurang maksimal karena kurangnya semangat kerja dari para pegawai yang terlihat dari kurangnya tingkat kerjasama dan kepuasan kerja sehingga pencapaian tujuan Kantor Kelurahan Air Putih belum optimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja,

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis,, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya semangat kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari tempat parkir yang tidak memiliki pagar dan kantor sering tergenang banjir, jika kantor tergenang banjir pasti merasakan ketidaknyamanan dan mengganggu

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: noorannisa6@gmail.com

pegawai dalam menjalankan tugasnya, fasilitas dan kondisi kantor dari kualitas penerangan, warna dan pengaturan suhu udara yang terlihat masih kurang untuk membantu pegawai bekerja dengan nyaman, kedisiplinan pegawai belum optimal karena masih adanya pegawai yang berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung, serta kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai oleh lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan.

Dari masalah diatas untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”.

Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda?”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih.

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan Administrasi Negara khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Kemudian menurut Sedarmayanti (2001:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Irianto (2001:40) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan kerja yang kondusif, aktifitas keseharian terasa lebih nyaman dan menyenangkan, interaksi semua unsur yang sangat harmonis, serta semua pihak memiliki perasaan yang sama untuk menyadari bahwa hasil akhir yang diperoleh merupakan karya bersama. Kemudian menurut Wursanto (2003:56) lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2003:287) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis (non fisik).

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi :

- 1) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
- 2) Tersedianya beberapa fasilitas, seperti :
 - a) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - b) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.
 - c) Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.
- 3) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik atau psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi :

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi :
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil), dan
 - c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.
 - a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain :

- (1) Mengadakan anjingsana ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu.
 - (2) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak keberatan.
 - (3) Membela kepentingan bawahan, sepanjang bawahan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - (4) Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.
- b) Loyalitas yang bersifat horizontal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Menurut Sunyoto (2013:44) lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik adalah :

- a. Hubungan Karyawan
- b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- c. Peraturan Kerja
- d. Keamanan

Berdasarkan dari kedua pendapat para ahli mengenai ukuran atau indikator-indikator lingkungan kerja non fisik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Rasa aman, yaitu para pegawai sudah merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya tanpa adanya ketidakamanan dari bahaya apapun.
- 2) Hubungan Kerja, yaitu hubungan yang terjalin baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja.

Semangat Kerja

Menurut Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hartini (2001:59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan / promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Tolak Ukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Teori Dasar (Teori Penghubung)

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja. Sebagaimana menurut pendapat Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H₀ : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

H_a : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan non fisik dimana para pekerja bersama-sama melaksanakan pekerjaan yang diembankan yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang memadai, memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai serta merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktifitas keseharian untuk menunjang hasil kerja yang lebih optimal.
2. Semangat kerja adalah kesungguhan dan keinginan diri untuk saling bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki kepuasan dan kesenangan hati serta membina hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk memperoleh hasil yang diinginkan yang dapat dilihat melalui tingkat absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan.

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Lingkungan Kerja (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Keadaan bangunan
 - b. Fasilitas
 - c. Letak gedung
 - 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Rasa aman
 - b. Hubungan kerja
2. Semangat Kerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - 1) Absensi
 - 2) Kerjasama
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2012:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif/kausalitas.

Populasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dimana tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu seluruh pegawai yang bekerja dan ditempatkan pada bidangnya masing-masing di Kantor kelurahan Air Putih yang berjumlah 24 orang. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan.

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :
 - a. Observasi
Observasi adalah cara penulis untuk mengumpulkan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti.
 - b. Kuesioner (Angket)
Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dan data dari responden yang berhubungan dengan penelitian.
 - c. Dokumentasi
Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh suatu data atau informasi mengenai hal-hal atau variabel yang ada kaitannya dengan penelitian.

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang dipergunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:107), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dengan menggunakan skor pada setiap indeksnya sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab (a) diberi skor 5.
2. Bila responden menjawab (b) diberi skor 4.
3. Bila responden menjawab (c) diberi skor 3.
4. Bila responden menjawab (d) diberi skor 2.
5. Bila responden menjawab (e) diberi skor 1.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sedangkan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai digunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu: $Y = a + bX$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Air Putih berada di wilayah Samarinda Kota, terletak di Jalan Pangeran Suryanata No. 04 Kecamatan Samarinda Ulu. Wilayah Kelurahan Air Putih secara keseluruhan dari Dinas Pertahanan mempunyai luas wilayah sebesar 200,14 Ha dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah utara : Kelurahan Bukit Pinang
Sebelah selatan : Kelurahan Air Hitam
Sebelah timur : Kelurahan Telok Lerong Ilir
Sebelah barat : Kelurahan Lok Bahu

Kondisi Geografis Kelurahan Air Putih memiliki ketinggian tanah dari permukaan laut 2300 dan topografi merupakan daratan rendah dengan suhu rata-rata 37⁰C. Jarak Kantor Kelurahan Air Putih 50 M dari Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dan 5 KM dari Kantor Pemerintahan Kota.

Dalam mencapai tujuan Kantor Kelurahan Air Putih, Lurah dibantu oleh 23 orang pegawai. Adapun bidang pekerjaan yang berada di bawah kedudukan Lurah sebanyak 8 bidang, yaitu: Sekertaris Lurah 1 orang, Bendahara 1 orang, Fungsional 2 orang, Pengadministrasian Umum 15 orang, dan 4 bidang Seksi yaitu: Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Ketentraman dan ketertiban Umum 1 orang, Kasi Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial I orang, dan Kasi Pembangunan 1 orang.

Visi

Kelurahan "S I A P" Sehat, Indah, Aman, Peduli.

Misi

Adapun Misi Kantor Kelurahan Air Putih adalah:

1. Meningkatkan kualitas SDM baik aparatur pemerintah maupun swasta
2. Meningkatkan rasa kebersamaan antara aparatur pemerintah swasta dan masyarakat
3. Memelihara dan menata lingkungan yang teduh, rapi, aman, dan nyaman
4. Menumbuh kembangkan kerukunan antar umat beragama

5. Meningkatkan keamanan dan penegakan hukum.

Analisis Data

Adapun tahapan atau langkah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, yaitu :

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y) menggunakan korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- b. Menghitung nilai regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y) menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:
 $Y = a + bX$
- c. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{xy} (yang diperoleh dari tabel hasil penghitungan) dengan r_{xy} pada tingkat α 0,05 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Product Moment*. Apabila r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel dengan N=24 maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Pembahasan

Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Lingkungan kerja diperoleh skor rata-rata 96 yang masih termasuk dalam kategori baik. Sedangkan semangat kerja diperoleh skor rata-rata 99 yang termasuk dalam kategori baik.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima yaitu dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel ($0,426 > 0,404$) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya besar nilai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi yaitu $Y = 19,120 + 0,332X$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 19,120 dan nilai koefisiennya sebesar 0,332 yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,332 atau 33,2%. Dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai sebesar 33,2%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda” yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua lingkungan kerja fisik (keadaan bangunan, fasilitas dan letak gedung) dan lingkungan kerja non fisik (rasa aman dan hubungan kerja) berpengaruh positif dan sedang terhadap semangat kerja (absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan) di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja di kantor Kelurahan Air Putih maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (keadaan bangunan, fasilitas dan letak gedung) dan lingkungan kerja non fisik (rasa aman dan hubungan kerja) dengan nilai keseluruhan termasuk kedalam kategori baik, yang berarti suhu udara, warna dinding, penerangan dan fasilitas yang ada dalam ruangan mendukung kenyamanan dan memenuhi kebutuhan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kelurahan Air Putih mengenai Semangat Kerja yang diukur melalui indikator absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan nilai keseluruhan termasuk kedalam kategori baik, yang berarti pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, bekerja pada saat jam kerja yang ditetapkan serta selalu mematuhi peraturan yang ada.
4. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dari data yang diperoleh mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan harus terus ditingkatkan begitu pula dengan semangat kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi perbaikan terhadap lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan terhadap semangat kerja, begitu pula jika ingin meningkatkan semangat kerja maka harus memperhatikan lingkungan kerja.

Saran

1. Lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Air Putih secara umum baik, namun pada indikator letak gedung perlu adanya perbaikan agar lebih baik lagi seperti letak kantor yang berada dilokasi rawan banjir karena mengganggu kenyamanan dan keamanan dalam melaksanakan tugas. Hal yang bisa dilakukan oleh Lurah dan para pegawai misalnya:
 - a. Melakukan kerja bakti membersihkan lingkungan sekitar kantor minimal sekali seminggu.
 - b. Membuat lubang-lubang serapan air di halaman kantor yang bisa ditutup dengan besi berlubang.
 - c. Membersihkan gorong-gorong yang dapat menyumbat saluran air, dan memperdalam selokan sekitar kantor untuk meminimalisir terjadinya banjir.
 - d. Ruangan kantor di renovasi atau di cat ulang karena tembok-tembok dinding terlihat sangat tidak enak dipandang akibat tergenang banjir.Kemudian mengenai kantor yang tidak memiliki pagar alangkah baiknya kantor tersebut dibuatkan pagar untuk mencegah terjadinya hal-

- hal yang tidak diinginkan agar pegawai dan masyarakat yang melayani dan dilayani merasa tenang untuk memarkirkan kendaraan mereka.
2. Semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih secara umum baik, namun pada tingkat kerjasama seperti kesediaan pegawai untuk membantu pekerjaan rekannya yang berhalangan hadir, harus lebih ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik serta diperlukannya perhatian yang lebih dari Lurah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara menempatkan pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuannya, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi serta para pegawai diharapkan memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas, agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Chilcote, Ronald H. 2003. *Teori Perbandingan Politik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks, Jakarta.
- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi perkantoran Modern*. Liberty, Yogyakarta.
- Hadiguna, Rika Ampuh dan Heri Setiawan. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Selamba Humanika, Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju, Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur*. Cv Pustaka Setia, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar edisi revisi*. Mandar Maju, Bandung.
- _____. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Taniredja, Tukiran & hidayati mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Dokumen :

- Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah
Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah

Sumber Lain :

E-journal.upnjatim.ac.id/2437/1/ananta.pdf