

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN SEPINGGAN RAYA KECAMATAN BALIKPAPAN SELATAN

Kurnia Ikayanti¹

ABSTRAK

Metode penelitian ini termasuk metode penelitian kuantitatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan yang berjumlah 23 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian data kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data menggunakan rating scale. Analisis data yang digunakan adalah korelasi koefisien Rank Spearman (r_s).

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable yaitu lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y) memperoleh nilai empiris 0,982 sedangkan harga r_s tabel untuk jmlah responden 23 adalah sebesar 0,353 dengan tingkatan signifikasi 0,05 (tes dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada harga r_s tabel yakni $0,982 > 0,353$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan semua fungsi manajemen harus terarah pada tujuan bangsa Indonesia, yang sudah dirumuskan secara jelas di dalam Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi : “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: andynia@yahoo.co.id

perasaan senang bergairah sehingga mereka akan berperestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk tentu saja produktivitas kerja menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumberdaya manusia dapat meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penunjang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi, akan tetapi manusia sebagai makhluk sosial, selalu hidup bersama-sama dengan makhluk lain, yang memiliki motif untuk bekerjasama berbeda antara satu dengan yang lainnya, demikian pula halnya dalam suatu organisasi hal tersebut berkaitan dengan semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai yang baik memiliki peranan yang cukup berpengaruh dan menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi kerjanya.

Berdasarkan observasi sementara di lapangan dimana semangat kerja pegawai di kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan yang masih terlihat kurang dikarenakan masih terdapat dari beberapa meja di ruangan masih kosong yang dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih sibuk dengan urusannya masing-masing, mengakibatkan masih terlihat masih kosongnya meja di ruangan kerja ketika jam masuk kerja atau pun setelah jam istirahat berakhir, pada waktu jam kerja masih ada pegawai yang mondar-mandir keluar kantor dan tugas yang seharusnya dikerjakan tidak dapat dikerjakan tidak dapat selesai pada waktunya, kurangnya tingkat kerja sama antara pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya, lambatnya pelayanan yang diberikan kepada pegawai terhadap kebutuhan masyarakat, pegawai tidak bersemangat untuk bekerja dan mengakibatkan lambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, yang berdampak pada hasil pelayanan kepada masyarakat yang kurang memuaskan. Rendahnya aspek-aspek semangat kerja pegawai tersebut, penulis asumsikan berkenaan dengan lingkungan kerja yang masih belum cukup memadai pada Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan yang terlihat dari masih kurangnya tataruang kantor yang belum terlihat tertata dengan baik yang disebabkan oleh ruangan yang sempit, dan lagi suara bising yang terlihat ramai dan bising karena kantor dekat dengan jalan raya atau jalan utama, temperatur suhu udara di ruang kantor masih belum terpenuhi seperti pendingin ruangan AC (*Air Conditioner*), dengan penataan ruangan yang belum tertata dengan baik dimana masih terlihat posisi meja yang masih tidak rapi sehingga sulit untuk pegawai bergerak melakukan aktivitas kerjanya dan timbul kebingungan dari masyarakat untuk memahami fungsi masing-masing setiap bidang untuk melakukan keperluannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: "Apakah ada hubungan antara

lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan?"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis
 1. Sebagai sumbangan saran dan pengetahuan dan pengetahuan khususnya bagi ilmu administrasi negara.
 2. Sebagai pembelajaran bagi penulis dalam menganalisis masalah secara ilmiah.
- b. Secara praktis
 1. Sebagai tolak ukur bagi instansi yang terkait untuk mengetahui seberapa besar hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.
 2. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi terkait hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Gerry (2009:2) manajemen sumberdaya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Lebih lanjut menurut French (dalam Soekidjo 2003: 117) manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi. Flippo (dalam Suwatno 2003:117) manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penghargaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas-aktivitas perencanaan, pengawasan terhadap pengadaan,

penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Menurut Moekijat (1997:15) Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan/pegawai, karena dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang lengkap mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang tidak dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (1996:125) Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, sehingga membutuhkan semangat pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi praktis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat diberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Senada dengan Sihombing (2001:3), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi”.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan non fisik

Sedarmayanti (2001:31) mengatakan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

wursanto (2003:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi praktis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Indikator - indikator dalam lingkungan kerja:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan (cahaya)
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak

Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2005:49) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai persati kerja maksimal.

Indikator – indikator semangat kerja

- a. Kerja sama
- b. Disiplin kerja
- c. Kegairahan kerja

Hipotesis

Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan dan pengamatan sementara yang dilakukan. Maka dalam hal ini penulis menentukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = “Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan selatan”

H_a = “Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan”.

Definisi Konsepsional

Konsep adalah merupakan suatu pengertian yang merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Perlu diuraikan konsep tersebut karena untuk menghindarkan salah pengertian serta untuk membatasi ruang lingkup pembahasan.

1. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan berdasarkan absensi, bekerja sama, disiplin dan kepuasan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian ini penulis mengemukakan jenis penelitian kuantitatif assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kasual, hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Sugiyono (2009:4).

Definisi Operasional

Adapun perumusan indikatot-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja sebagai variabel X.
 - a. Penerangan.

- b. Sirkulasi udara.
 - c. Tataan ruang.
 - d. Suara bising.
2. Semangat Kerja sebagai variabel Y.
 - a. Disiplin kerja.
 - b. Kerjasama.
 - c. Kegairahan kerja
 - d. Kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel.

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka yang menjadi populasi sekaligus yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan Selatan yang berjumlah 23 orang, dengan menggunakan metode sensus.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan Selatan

No	Jabatan	Jumlah Orang
	Lurah	1 orang
	Sekretaris	1 orang
	Kasi	4 orang
	Pelaksana	5 orang
	Staf	12 orang
	Jumlah pegawai	23 orang

Sumber : Data kepegawaian Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan 2013

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. *Library Research*, yaitu penelitian kepustakaan dimana di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. *Field Work Research*, yaitu penelitian langsung ke lapangan dengan cara :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengamati aspek-aspek yang ingin diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.
 - b. Kuisisioner, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang penulis pergunakan dalam penulisan ini adalah skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan metode *Rating scale*, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 97) *rating scale* data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Responden menjawab senang atau tidak senang, setuju atau tidak setuju, pernah atau tidak pernah adalah merupakan data kualitatif.

Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab segala salah satu jawaban kualitatif yang telah disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Yang penting bagi penyusunan instrumen dengan *rating scale* adalah harus dapat mengartikan setiap langkah yang diberikan kepada alternatif jawaban pada setiap instrumen yaitu:

- a. Diberi nilai 5 bila itu sangat baik.
- b. Diberi nilai 4 bila itu baik.
- c. Diberi nilai 3 bila itu cukup baik.
- d. Diberi nilai 2 bila itu tidak baik.
- e. Diberi nilai 1 bila sangat tidak baik.

Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik koefisien korelasi *Rank Spearman* (Siegel, 1994:256) dengan formulasi sebagai berikut:

Jika dari data tersebut tidak terdapat nilai rangking yang berangka kembar, maka rumus yang digunakan yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Jika dari data tersenut terdapat jumlah besar nilai rangking yang berangka kembar, maka rumus yang digunakan yaitu 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 :

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

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

Dengan faktor korelasi jumlah kuadrat himpunan yang berangka kembar pada variabel X dan Y yaitu:

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

Selanjutnya untuk mengukur besarnya hubungan kedua variabel, menurut Sugiyono (2009:148)

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi

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

Sumber: Sugiyono (2009:184)

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kelurahan Sepinggang Raya.

Geografi

Kelurahan Sepinggang Raya merupakan salah satu dari 7 (tujuh) kelurahan yang berada di Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan. Luas wilayah Kelurahan Sepinggang Raya adalah 6,588 km. Jarak pusat pemerintahan di Kota Balikpapan dan Kecamatan Balikpapan Selatan dengan wilayah Kelurahan Sepinggang Raya adalah sebagai berikut: Jarak pusat pemerintahan Kelurahan Sepinggang Raya dengan pusat pemerintahan Kecamatan Balikpapan Selatan adalah 2 Km dengan waktu tempuh 15 menit. Jarak pusat pemerintahan Kelurahan Sepinggang Raya dengan pusat pemerintahan Kota Balikpapan adalah 8 Km dengan waktu tempuh 30 menit.

Demografi

Dalam pelaksanaan roda pemerintahan salah satu komponen yang sangat penting adalah masyarakat/penduduk, yang mana keberhasilan dari suatu pemerintahan bisa dilihat dari peran serta penduduk/masyarakatnya dalam mendukung program-program serta peraturan-peraturan yang telah disusun oleh aparat pemerintah tersebut.

Masyarakat Kelurahan Sepinggang Raya merupakan penduduk yang heterogen dengan bermacam-macam suku, namun kebhinekaan ini memberikan dinamika tersendiri bagi masyarakat di Kelurahan Sepinggang Raya.

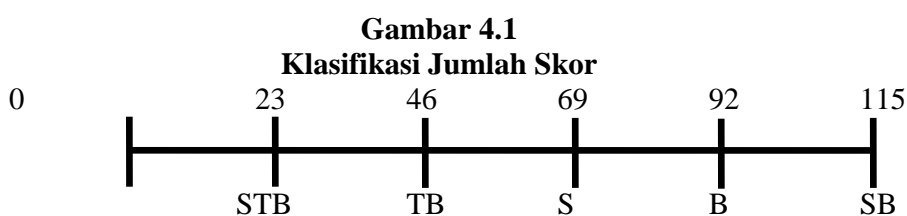
Tabel 4.1
Tabel Data Penduduk Kelurahan Sepinggang Raya
Kecamatan Balikpapan Selatan

A. Jumlah Penduduk	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah Total
Jumlah penduduk tahun ini	7.706	7.112	14. 818
B. Jumlah Keluarga	KK Laki-laki	KK Perempuan	Jumlah Total
Jumlah Kepala Keluarga tahun ini	7.696	7.111	14.813

Hasil Penelitian

Untuk mencari klasifikasi jumlah skor maka digunakan rumus (Sugyono, 2009:179) sebagai berikut:

Skor tertinggi diperoleh dari jumlah nilai skala pernyataan paling tinggi dikalikan dengan jumlah responden secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah responden keseluruhan adalah 23, sehingga skor tertinggi adalah $23 \times 5 = 115$ untuk masing-masing item pernyataan. Untuk skor terendah nilai skala paling rendah dikali jumlah responden, sehingga skor terendah adalah $23 \times 1 = 23$ skor terendah. Selanjutnya, skor yang telah diperoleh kemudian dimasukkan kedalam *rating scale* pada gambar 4.1 berikut ini:



Dan di masukkan ke dalam tabel Klasifikasi jumlah skor sebagai berikut:

Table 4.1
Klasifikasi Jumlah Skor

o	Jumlah Nilai	Klasifikasi
	93 – 115	Sangat tinggi/Sangat baik
	70 – 92	Tinggi/Baik
	47 – 69	Cukup/Sedang
	24 – 46	Rendah/Tidak baik
	0 – 23	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik

Sumber : Data diolah, 2014

Analisis Data

Dari hasil rekapitulasi data variabel lingkungan kerja dengan persentase skor sebesar 62,5% masuk dalam klasifikasi hubungan cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja di kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan masuk dalam kategori cukup tinggi/baik. Namun dari hasil perhitungan data yang telah diperoleh dapat dilihat bahwa dari perhitungan perindikator, diketahui bahwa pencahayaan alam tiap ruangan kerja pegawai cukup baik, dimana terdapat 69,5% pegawai mengatakan pencahayaan alam cukup baik.

Pencahayaan buatan/listrik di ruangan kerja pegawai juga cukup sesuai dimana terdapat, 70% pegawai mengatakan pengadaan pencahayaan buatan/ listrik diruangan kerja mereka cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Sama halnya dengan warna lantai yang menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu kerja pegawai cukup mengganggu, dimana terdapat 52,17% pegawai mengatakan cukup terganggu terhadap warna lantai yang menimbulkan pantulan cahaya.

Selanjutnya mengenai tata ruangan kantor dengan penataan meja di tiap bidang cukup baik, dimana terdapat 56,52% pegawai mengatakan penataan meja di tiap bidang cukup baik. Penataan lemari arsip di tempat pegawai bekerja cukup baik, dimana terdapat 69,56% pegawai bertanggung bahwa penataan lemari arsip cukup baik. Lanjut ke sirkulasi udara di ruangan kantor Kelurahan Sepinggan raya cukup baik, dimana terdapat 65,21% pegawai menjawab sirkulasi udara cukup baik. Sama halnya dengan suhu ruangan/ pengadaan Air Conditioner (AC) cukup baik, dimana terdapat 78,26 pegawai merasa pengadaan suhu ruangan atau AC cukup baik. kemudian Suara bising, pengadaan music klasik di ruang kerja pegawai tidak baik, dimana terdapat 43,47% pegawai menjawab tidak baik/tidak ada music klasik di ruang kerja mereka. Namun lain halnya dengan suara bising yang ada di sekitar kantor yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai mengganggu, 43,47% pegawai merasa terganggu dengan suara bising yang ada disekitar kantor sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

Sedangkan dari hasil rekapitulasi data variabel semangat kerja (Y) dengan persentase skor sebesar 71,79% masuk dalam kategori klasifikasi hubungan yang cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan mempunyai semangat kerja yang cukup tinggi. Dari hasil jawaban responden mengenai variabel semangat kerja kantor Kelurahan Sepinggan Raya yang harus hadir tiap hari kerja cukup setuju, dimana terdapat 30,43% pegawai menjawab cukup setuju harus masuk kerja setiap hari kerja. Selanjutnya pegawai harus masuk kerja tepat waktu, terdapat 60,86% pegawai menjawab cukup setuju. Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di tempat mereka bekerja, dimana terdapat 52,17% pegawai yang cukup setuju. Pegawai meninggalkan pekerjaan/kantor disaat jam kerja masih berjalan sering, dimana terdapat 34,78 pegawai sering meninggalkan kantor disaat jam kerja masih berjalan. pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu cukup baik, diman terdapat 60,86% pegawai menjawab mengerjakan pekerjaan tepat waktu cukup baik. Lanjut mengenai tingkat kerjasama, pegawai selalu menjalin kerjasama yang baik antar sesama pegawai atau pemimpin cukup baik, dimana terdapat 56,52% pegawai menjawab menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawai/pimpinan cukup baik. Pegawai membantu rekan sesama kerja dalam melakukan pekerjaan cukup sering, dimana terdapat 69,56 pegawai menjawab membantu rekan kerja dalam bekerja cukup sering. Dan menjalin hubungan baik

dengan teman sekerja baik di dalam pekerjaan maupun di luar kerjacobup baik, dimana terdapat 69,565 pegawai menjawab cukup baik.

Kemudian Mengenai kegairahan kerja pegawai, pegawai mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan tenang cukup baik, dimana 47,82% pegawai menjawab mengerjakan pekerjaan dengan hati tenang cukup baik. Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki cukup mampu, dimana 65,21% pegawai menjawab cukup mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Mengenai pegawai menyenangi pekerjaannya cukup baik, dimana terdapat 65,21% pegawai menjawab menyenangi pekerjaannya cukup senang. Dan mengenai kepuasan kerja pegawai, pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya cukup bahagia, dimana terdapat 69,56% pegawai menjawab cukup bahagia dengan pekerjaan yang saai ini mereka kerjakan. Pegawai merasa cukup bangga dengan pekerjaannya, dimana terdapat 56,52% pegawai menjawab bangga dengan pekerhaannya. Pegawai merasa cukup puas dengan pekerjaannya, dimana terdapat 60,86% pegawai menjawab cukup puas dengan pekerjaannya. Pegawai mudah marah apabila sedang bekerja cukup, dimana terdapat 39,13 pegawai menjawab cukup mudah marah dengan pekerjaannya.

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian pembuktian hipotesis antara variabel (X) lingkungan kerja dengan variabel (Y) semangat kerja pegawai Kelurahan Sepinggang Raya Balikpapan Selatan.

Dari hasil rekapitulasi data variabel lingkungan kerja dengan persentase skor sebesar 62,5% masuk dalam klasifikasi hubungan cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja di kantor Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan Selatan masuk dalam kategori cukup tinggi/cukup baik. Sedangkan dari hasil rekapitulasi data variabel semangat kerja (Y) dengan persentase skor sebesar 71,79% masuk dalam kategori klasifikasi hubungan yang cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai kantor Kelurahan Sepinggang Raya Kecamatan Balikpapan Selatan mempunyai semangat kerja yang cukup tinggi.

Kemudian tabel persimpangan Uji Korelasi *Rank Spearman* pada tabel baku koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh jumlah $d_i(x - y)$ dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah $d_i^2(x - y)^2$ dengan jumlah 35,5. Untuk menghitung angka kembar pada variabel lingkungan kerja(X) terdapat 5 himpunan yang berangka kembar dari 23 responden dengan jumlah 22. Dari jumlah tersebut, dilakukan perhitungan untuk angka kembar dan diperoleh $\sum x^2 = 990$. Sedangkan untuk variabel semangat kerja (Y) terdapat 7 himpunan yang berangka kembar dari 23 responden dengan jumlah 8. Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan angka untuk angka kembar dan diperoleh $\sum y^2 = 1004$.

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi *rank spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan r_s empiris (hitung) = 0,982 dan masuk dalam tingkat hubungan sangat kuat (hal39). Dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) pada tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi dengan $N = 23$, yaitu $0,982 > 0,415$. Dari hasil perhitungan tersebut maka, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab I, II, III, IV, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan perhitungan data yang telah diperoleh dari variabel lingkungan perhitungan rekapitulasi untuk variabel lingkungan kerja maka dapat diketahui lingkungan kerja fisik di Kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan termasuk dalam kategori cukup tinggi/ cukup baik, dimana sebagian dari responden berpendapat bahwa lingkungan kerja di kantor kelurahan Sepinggan Raya kecamatan Balikpapan Selatan cukup baik namun masih ada beberapa responden yang bertanggung kurang/tidak baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan perhitungkan data yang telah diperoleh dari variabel semangat kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja pegawai di kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan termasuk dalam kategori cukup kuat/cukup baik, dimana dapat dilihat bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang cukup baik dalam melakukan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah diperoleh terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja yang dalam interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori cukup. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan.

Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengenai lingkungan kerja kepada pegawai kantor Kelurahan Sepinggan Raya Kelurahan Sepinggan raya Kecamatan Balikpapan Selatan, dapat meningkatkan sarana dan prasarana di kantor Kelurahan Sepinggan Raya, memberikan fasilitas yang memadai, seperti pengadaan pendingin ruangan (AC), penambahan Lemari, Memberikan penerangan yang cukup, dan pengadaan meja dan kursi kerja pegawai. Karena meskipun lingkungan kerja yang ada sekarang menurut pendapat sebagian dari responden cukup namun masih ada sebagian responden masih merasa lingkungan kerja di mana mereka

bekerja masih belum baik karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja di tempat dimana pegawai bekerja baik maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

2. Mengenai semangat kerja pegawai kelurahan Sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan tergolong cukup tinggi, namun masih ada beberapa responden yang bertanggung kurangnya kerjasama antar pegawai, meningkatkan kegairahan kerja dengan cara memenuhi fasilitas kantor yang memadai, sehingga pekerjaan yang ada tidak terhambat dan dapat melayani masyarakat dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Referensi:

- Budiyanto, F.X, 1999. *Manajemen Perkantoran modern*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Denim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodelogi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Isu-isu strategi pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu,SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi* Edisi dua. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- _____, 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: Bumi aksara.
- Moekijat, 2002. *Tatalaksana kantor*. Bandung: Mandar maju.
- _____, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju
- _____, 1997. *Administrasi Perkantoran*, Bandung : Mandar Maju
- Muhajir. 1995. *Peran dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Reka Serasih.
- Namawi, Hadari, 1990. *Administrasi Personel Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masaagung.
- Nitisemito, Alex.S. 1996. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta : Graha Indonesia.
- _____. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi aksara.

- _____. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Maju Mundur.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1987. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Cetakan XVII. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan XVI. Bandung : Alfabeta.
- Suit, Jusuf dan Almasdi. 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suryadi, Perwiro, Sentono. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Asia dan Timur Jauh, Bumi aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafiti.
- Wursanto, Drs, Ig, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Dokumen-Dokumen:

- Undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.