**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BAGIAN SUMBER DAYA ALAM PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Hananda Tata Pangarsa[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kekuatan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Bagian Sumber Daya Alam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Sampel diambil sebanyak 25 responden. Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Lingkungan Kerja (*Independent variable*) dengan Semangat Kerja (*Dependent variable*). Alat analisis yang digunakan adalah rumus koefisien Rank Spearman (*ρ*)

Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan berasosiasi dengan Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif lingkungan kerja yang terjadi maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya bila lingkungan kerja tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif. 2) Lingkungan kerja yang terjadi di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timurt sudah cukup efektif, karena bagaimana pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.

***Kata kunci: Lingkungan, Semangat Kerja***

**I. PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif, menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja pegawai, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung (Nitisemito, 1992:159). Faktor lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Nitisemito, 1992:186).

Lingkungan kerja akan mempengaruhi suasana hati seseorang pagawai dalam bekerja. Suasana hati yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja menjadi lebih baik, sebaliknya suasana hati yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja. Di dalam lingkungan kerja, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

**II. PERMASALAHAN**

Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat kerja Pegawai Pada Bagian Sumber Daya Alam Kantor Sekretarit Daerah Kabupatan Kutai Timur?

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Lingkungan Kerja (*Independent variable*) dengan Semangat kerja (*Dependent variable*).

Untuk menganalisis data variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus koefisien Rank Spearman (*ρ*) yang dikemukakan Sugiyono (2007: 247), dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

ρ= Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

di = Selisih rank X dengan rank Y (Xi – Yi)

n = Sampel

6 = Bilangan tetap

α = 5%

Apabila ρ < ρ tabel (5%) maka hipotesis diterima, sedangkan bila ρ > ρ tabel (5%) maka hipotesis ditolak.

Ho : ρ = 0; artinya bahwa tidak ada hubungan/kesesuaian antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja.

Ha : ρ ≠ 01; artinya bahwa ada hubugan/kesesuaian antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**. 4.2. Hasil Penelitian**

Sebagaimana telah disebutkan di bagian sebelumnya bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kekuatan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Sumber Daya Alam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Pada penelitian ini penulis menggunakan Lingkungan Kerja sebagai Variabel bebas (*Independent Variable*), dengan indikator: Suasana Kerja, serta Hubungan antar bawahan dengan Pimpinan dan Tersediannya fasilitas untuk pegawai

Sebagai Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Semangat kerja, dengan indikator: Absensi, Kerjasama, dengan Kepuasan.

1. **Variabel Lingkungan Kerja**

Dalam penyajian data Lingkungan kerja responden diberi nomor urut 1 – 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 ( Tidak Setuju, Kadang-kadang atau Setuju).

1. **Indikator Suasana Kerja**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Suasana Kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab kadang-kadang dan 18 (72%) responden menjawab Setuju bahwa Lingkungan Kerja yang baik antara atasan dan bawahan. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 4 (40%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa Lingkungan Kerja yang baik antara sesama rekan kerja. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Suasana Kerja membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (58%) responden menjawab Setuju bahwa hubungan antar bagian meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. (Tabel 4.1).

**Tabel 4.1. Jawaban Terhadap Indikator Suasana Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 1.1 | 1.2 | 1.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 7  (28%) | 10  (40%) | 11  (44%) |
| Setuju | 18  (72%) | 15  (60%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Hubungan antar bawahan dan Pimpinan**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Hubungan antar bawahan dan Pimpinan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 20 (80%) responden menjawab Setuju bahwa dilakukan rapat harian sebelum melaksanakan pekerjaan (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Hubungan antar bawahan dan Pimpinan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa manajemen aktif memberikan informasi aktual kepada semua pegawai melalui media internet. (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Hubungan antar bawahan dan pimpinan sekerja diperoleh jaswaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa setiap pimpinan segera menginformasikan hal-hal terbaru terkait dengan kebijakan pemerintah. (Tabel 4.2).

**Tabel 4.2. Jawaban Terhadap Indikator Hubungan Antar**

**bawahan dan Pimpinan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 2.1 | 2.2 | 2.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 5  (20%) | 9  (36%) | 9  (36%) |
| Setuju | 20  (80%) | 16  (64%) | 16  (64%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Tersediannya fasilitas untuk Pegawai**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Tersdiannya fasilitas untuk pegawai diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab kadang-kadang dan 13 (52%) responden menjawab Setuju bahwa dituntuit ketelitian dalam bekerja (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Tersediannya fasilitas untuk pegawai diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan komitmen untuk dapat menyelesaiakan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Tersediannya fasilitas untuk pegawai diperoleh jawaban sebagai berikut: sebanyak 8 (32%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan perhatian secara total dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

**Tabel 4.3. Jawaban Terhadap Indikator Tersediannya**

**fasilitas untuk pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 3.1 | 3.2 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 7  (28%) | 6  (24%) | 8  (32%) |
| Kadang-kadang | 5  (20%) | 7  (28%) | 3  (12%) |
| Setuju | 13  (52%) | 12  (48%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Variabel Semangat Kerja**

Dalam penyajian data efektifitas kerja ini responden diberi nomor urut 1 - 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (Tidak Setuju, Kadang-kadang atau Setuju).

1. **Indikator Absensi**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator Absensi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa absensi dengan setiap aturan baru. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kerjasama diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab kadang-kadang dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan ketanggapan dalam menyelesaikan setiap permasalahan. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab kadang-kadang dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. (Tabel 4.4).

**Tabel 4.4. Jawaban Terhadap Indikator Absensi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 4.1 | 4.2 | 4.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 10  (40%) | 9  (36%) | 11  (44%) |
| Setuju | 15  (60%) | 16  (64%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Kerjasama**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kerjasama diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa posisi yang diduki saat ini sudah tepat. (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kerjasama diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa pimpinan menghargai hasil kerjasama antar kantor (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa terus berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan. (Tabel 4.5).

**Tabel 4.5. Jawaban Terhadap Indikator Kerjasama**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 |
| Tidak Setuju | 6  (24%) | 7  (28%) | 4  (16%) |
| Kadang-kadang | 7  (28%) | 3  (12%) | 7  (28%) |
| Setuju | 12  (48%) | 15  (60%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Kepuasan Kerja**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 9 (36%) responden menjawab Setuju bahwa mampu bekerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 13 (52%) responden menjawab kadang-kadang dan 8 (32%) responden menjawab Setuju bahwa mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 12 (48%) responden menjawab kadang-kadang dan 6 (24%) responden menjawab Setuju bahwa kepuasan bekerja kapanpun dibutuhkan. (Tabel 4.6).

**Tabel 4.6. Jawaban Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 6.1 | 6.2 | 6.3 |
| Tidak Setuju | 6  (24%) | 4  (16%) | 7  (28%) |
| Kadang-kadang | 10  (40%) | 13  (52%) | 12  (48%) |
| Setuju | 9  (36%) | 8  (32%) | 6  (24%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

* 1. **Analisa Data Dan Pembahasan**

Padas Bab IV penulis telah melakukan olah data terhadap jawaban 25 responden. Setiap responden akan menjawab 3 indikator, yang di dalam setiap indikator terdapat 3 pernyataan. Selanjutnya indikator-indikator akan membentuk variabel. Selanjutnya dilakukan analisis sesuai tujuan penelitian, maka penggunaan *Korelasi Rank Spearman* untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja (*Independent variable*) dengan Semangat Kerja (*Dependent variable*).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis *Rank Spearman* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberi ranking observasi-observasi pada variabel X mulai 1 hingga N (n = 25). Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N (n = 25).
2. Memberi setiap subyek ranking pada variabel X dan ranking-nya pada variabel Y di sebelah nama subyek.
3. Tentukan harga di untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan di2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga di2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga di2 untuk ke N kasus guna mendapatkan .
4. Untuk menghitung rs digunakan rumus .
5. Bandingkan pada taraf 5% dengan tabel rho..

Bentuk tabulasi dari Variabel dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.1. Ranking untuk Variabel X dan Variabel Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Lingkungan Kerja (X) | Semangat Kerja  (Y) | Ranking  Xi | Ranking Yi |
| 1 | 3,00 | 3,00 | 24,50 | 25,00 |
| 2 | 2,78 | 2,78 | 21,50 | 23,00 |
| 3 | 2,56 | 2,00 | 13,00 | 3,50 |
| 4 | 2,78 | 2,89 | 21,50 | 24,00 |
| 5 | 2,67 | 2,33 | 17,50 | 16,00 |
| 6 | 3,00 | 2,22 | 24,50 | 10,00 |
| 7 | 2,00 | 2,33 | 2,00 | 16,00 |
| 8 | 2,00 | 2,33 | 2,00 | 16,00 |
| 9 | 2,67 | 2,33 | 17,50 | 16,00 |
| 10 | 2,44 | 2,22 | 9,50 | 10,00 |
| 11 | 2,67 | 2,00 | 17,50 | 3,50 |
| 12 | 2,33 | 2,44 | 7,00 | 19,00 |
| 13 | 2,33 | 1,89 | 7,00 | 2,00 |
| 14 | 2,22 | 2,67 | 4,50 | 21,50 |
| 15 | 2,78 | 2,22 | 21,50 | 10,00 |
| 16 | 2,00 | 2,22 | 2,00 | 10,00 |
| 17 | 2,44 | 2,56 | 9,50 | 20,00 |
| 18 | 2,78 | 2,22 | 21,50 | 10,00 |
| 19 | 2,67 | 2,67 | 17,50 | 21,50 |
| 20 | 2,56 | 1,56 | 13,00 | 1,00 |
| 21 | 2,56 | 2,22 | 13,00 | 10,00 |
| 22 | 2,56 | 2,11 | 13,00 | 5,50 |
| 23 | 2,56 | 2,22 | 13,00 | 10,00 |
| 24 | 2,22 | 2,11 | 4,50 | 5,50 |
| 25 | 2,44 | 2,33 | 7,00 | 16,00 |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dilakukan perhitungan atas , sebagai berikut:

**Tabel 5.2. Perhitungan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Xi | Yi | d = Xi-Yi | di2 |
| 1 | 24,50 | 25,00 | -0,50 | 0,25 |
| 2 | 21,50 | 23,00 | -1,50 | 2,25 |
| 3 | 13,00 | 3,50 | 9,50 | 90,25 |
| 4 | 21,50 | 24,00 | -2,50 | 6,25 |
| 5 | 17,50 | 16,00 | 1,50 | 2,25 |
| 6 | 24,50 | 10,00 | 14,50 | 210,25 |
| 7 | 2,00 | 16,00 | -14,00 | 196,00 |
| 8 | 2,00 | 16,00 | -14,00 | 196,00 |
| 9 | 17,50 | 16,00 | 1,50 | 2,25 |
| 10 | 9,50 | 10,00 | -0,50 | 0,25 |
| 11 | 17,50 | 3,50 | 14,00 | 196,00 |
| 12 | 7,00 | 19,00 | -12,00 | 144,00 |
| 13 | 7,00 | 2,00 | 5,00 | 25,00 |
| 14 | 4,50 | 21,50 | -17,00 | 289,00 |
| 15 | 21,50 | 10,00 | 11,50 | 132,25 |
| 16 | 2,00 | 10,00 | -8,00 | 64,00 |
| 17 | 9,50 | 20,00 | -10,50 | 110,25 |
| 18 | 21,50 | 10,00 | 11,50 | 132,25 |
| 19 | 17,50 | 21,50 | -4,00 | 16,00 |
| 20 | 13,00 | 1,00 | 12,00 | 144,00 |
| 21 | 13,00 | 10,00 | 3,00 | 9,00 |
| 22 | 13,00 | 5,50 | 7,50 | 56,25 |
| 23 | 13,00 | 10,00 | 3,00 | 9,00 |
| 24 | 4,50 | 5,50 | -1,00 | 1,00 |
| 25 | 7,00 | 16,00 | -9,00 | 81,00 |
| Jumlah | | | 0,00 | 2.115,00 |

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan sebagai berikut:

= 1 – 0,81

= 0,19

* + 1. **Pengujian Hipotesis**

Dalam mengetahui apakah koefisien yang diperoleh signifikan atau tidak perlu diperbandingkan dengan tabel rho. Namun, karena n = 25 tidak terdapat pada tabel maka dilakukan perhitungan manual sebagai berikut:

Apabila n = 24 harga rho = 0,409 dan n = 26 harga rho = 0,392. Selanjutnya dilakukan perhitungan:

a : b = c : d

(25 - 24) : (26 - 24) = (X – 0,409) : (0,392) – (0,409)

1 : 2 = (X – 0,409) : -0,017

2X – 2(0,409) = 1 (-0,017)

2X = 0,818 – 0,017 = 0,801

X = 0,40

Dengan demikian rho tabel untuk n = 25 pada taraf 5% adalah 0,40. Hasil membandingan ρ dengan ρ tabel diperoleh ρ (0,19) < ρ tabel (0,40), sehingga hipotesis diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja berasosiasi dengan Semangat Kerja.

**V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berasosiasi dengan Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif lingkungan kerja yang terjadi maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya suasana kerja tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif.
2. Lingkungan kerja dan semangat kerja yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah cukup efektif, karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.
   1. **Saran**

Berdasakan kesimpulan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Pada penelitian ini masih ditemukan kelemahan pada indikator Suasana Kerja, serta Hubungan antar bawahan dengan Pimpinan dan Tersediannya fasilitas untuk pegawai

1. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang terjadi belum mampu memperbaiki sikap dan perilaku pegawai yang kurang baik yang terjadi belum mampu menumbuhkan rasa puas bagi sebagaimana besar pegawai. Selain itu, belum mampu mendorong pegawai untuk berprestasi.
2. Perbaikan lingkungan kerja dan semangat kerja oleh pimpinan, karena bila pimpinan tidak konsisten maka kepercayaan bawahan akan menurun, yang pada akhirnya bekerja menurun caranya masing-masing.

**BIBLIOGRAFI**

Ardana, Mujiati, Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu**,** Yogyakarta.

Ardianto, Elvinaro., 2010. Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantittaif dan Kualittaif. Simbiosa Rekatama Media, Bandung**.**

Faisal, Sanapiah., 2001*. Format-format Penelitian Sosial*. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Indeks, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), http://id.pdfsb.com/ diakses pada 6 Desember 2012.

Komaruddin. 1984. *Kamus Riset*, Angkasa, Bandung.

Moekijat., 2003, Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Pionir Jaya. Bandung

Nitisemito, Alex S., 2002. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta

Mangkunegara , A. A. Anwar Prabu. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung

Nawawi, 1998. Metode Deskriptif dalam Kualitatif. Bumi Aksara, Bandung.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju*, Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara **,** Jakarta.

Simamora, Bilson., 2004. Riset Pemasaran. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sugiyono ., 2013. Metode Penelitian Kuantittaif, Kualitatif, dan R& D. Alfabeta, Bandung.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1984. *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

Sevilla, Consuelo., 1993. Pengantar metode Penelitian. Universitas Indonesia, Jakarta

Sugiyono., 2007, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.

.

Suryabrata, Sumadi., 2003, *Metodologi Penelitian*, Rajawali, Jakarta

Walizer, Michael H dan Paul L. Wienir, 1993. *Metode dan Analisis Penelitian; Mencari Hubungan* (terj. Arief Sukadi Sadiman dan Said Hutagaol). Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

Wulan, Lucky, 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online), http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\_MSDM\_-\_Lucky%28r%29.pdf diakses pada 6 Desember 2012.

.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)