

Umrotin, Ulinuha., Suhadirman., Jamiah. (2020). Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Disperindakkop Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi*. Vol. 1(1). 68-80.

Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Disperindakkop Kabupaten Kutai Barat

Umrotin Ulinuha^{1*}, Suhardiman², Jamiah³

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
17 Februari 2020
Received in revised form:
10 Maret 2020
Accepted:
18 Maret 2020

Keyword:

Physical environment and spirit of work.

Kata Kunci:

Lingkungan Fisik dan semangat Kerja.

ABSTRACT

This research aims to find out whether Job Satisfaction has a positive correlation with employee performance in the West Kutai Regency Social Service. The results showed that there was a positive and significant relationship between the Job Satisfaction variable and the Performance variable of West Kutai Regency Social Service Employees. This can be known from the results of statistical tests where the correlation coefficient (r) is 0.684 which means there is a strong and positive relationship between the two variables. Meanwhile, the results of the t test (t-test) showed that the resulting empirical t was 3,856. This result when compared to the table of critical prices t for n - 2 is 1.717. This means that there is a significant relationship and influence between the Job Satisfaction variable and Employee Performance. Thus, it can also be said that the purpose of this research can be achieved, problems can be solved, and hypotheses can be proven.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Fisik dengan variabel Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Perindustrian dan Koperasi Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,682 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel. Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 4,523. Hasil ini lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n - 2 adalah 1,753. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan

* Corresponding author: UmrotinUlinuha@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi maupun perusahaan karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan dan jaminan kerja. Di samping itu, lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas karyawan. (The Liang Gie 2000:212)

Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut diselenggarakan untuk mencapai tujuan kantor yang diantaranya adalah menyediakan keterangan-keterangan lengkap dan akurat, menciptakan suasana kantor yang harmonis dan menyeluruh, mencapai hasil pekerjaan kantor secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Sekarang ini kita berada di tengah-tengah revolusi pekerjaan kantor sehingga keberadaan kantor sebagai tempat menjalankan kegiatan manajerial dan ketatausahaan diakui keberadaannya. (Moekijat 2002: 54).

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian sangat penting bagi pimpinan kantor untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan, sedangkan semangat kerja itu sendiri adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik (Nitisemito 1996:160). Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih trampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja karyawan adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Moekijat 1995:135). Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, yaitu Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Kabupaten Kutai Barat, lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan. Selain itu tata penerangan/cahaya yang kurang bagus, ada yang terlalu terang, ada yang pencahayaannya kurang. Sedangkan kedisiplinan karyawan belum optimal, masih ada karyawan yang absen dan tugas ada yang dikerjakan belum tepat waktu. Sedangkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Moekijat, lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Bertitik tolak pada uraian-uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah lingkungan fisik yang dikaitkan dengan semangat kerja para pegawai. Adapun judul yang penulis pilih di dalam penelitian ini adalah: "Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Kabupaten Kutai Barat."

Masalah adalah suatu pernyataan yang membutuhkan pemecahan sehingga ditemukan titik terangnya. Oleh sebab itu setiap orang akan selalu berusaha untuk mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapinya. Masalah sering pula dikatakan setiap kesulitan atau persoalan yang menggerakkan manusia untuk mencari pemecahannya dengan jalan menjawab: apa masalah itu; kenapa masalah tersebut timbul dan bagaimana cara memecahkannya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah: "Apakah Lingkungan Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja Pegawai".

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap serta saling berhubungan dari satu masalah dengan masalah lainnya. Oleh karena itu cara yang paling efektif untuk memecahkan masalah itu adalah dengan melakukan penelitian dan pengkajian terhadap permasalahan itu.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penelitian itu bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan. Menemukan berarti mendapatkan sesuatu yang baru untuk mengisi kekurangan dan vacuum (kekosongan) ataupun menciptakan/menemukan sesuatu yang sebelumnya belum ada, Pada penelitian untuk menguji kebenaran orang bermaksud menguji sekali lagi suatu peristiwa, karena dirasakan adanya data yang masih diragukan kebenarannya. Tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau statemen tentang yang kita cari atau yang kita ingin temukan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa penelitian diadakan atau dilakukan dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang kita inginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai breakout:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari lingkungan fisik terhadap semangat kerja pegawai.
2. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan landasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Populasi, Sampling dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. **Sutrisno Hadi (1987; 70)** mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

Winarno Surachmad (1978; 54) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif sedikit, sehingga di dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel. Seluruh pegawai yang berjumlah 17 orang di jadikan sebagai responden atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2. *Riset Lapangan*, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

b. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

c. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

Pengukuran sangat penting dalam menentukan tingkat validitas suatu data, karena dengan pengukuran inilah suatu kegiatan penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita.

Sesuai dengan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu gejala kontinum maka ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal.

Singarimbun dan Effendi (1984) mengatakan bahwa ukuran ordinal mengurutkan responden dari tingkat *paling rendah* ke tingkat *paling tinggi* menurut suatu atribut tertentu tanpa ada petunjuk yang jelas tentang berapa jumlah absolut atribut yang ada dimiliki oleh masing-masing responden tersebut dan berapa interval antara responden lainnya.

Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indeks yang disusun, biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut :

- Jika responden menjawab a, diberi skor 5
- Jika responden menjawab b, diberi skor 4
- Jika responden menjawab c, diberi skor 3

- Jika responden menjawab d, diberi skor 2
- Jika responden menjawab e, diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_o diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows

Hasil Penelitian

Lingkungan Fisik

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel lingkungan fisik ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu:

1. Tata Ruang.
2. Kebersihan.
3. Penerangan.

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator disiplin kerja.

Tata Ruang

Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menciptakan kenyamanan di dalam bekerja. Jika tata ruang tersusun dengan baik maka para pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga akan menimbulkan kegairahan dan kepuasan bagi mereka di dalam bekerja.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden untuk indikator ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-1. Jawaban Responden Tentang Indikator Tata Ruang

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1	-	-	1 (5,88%)	6 (35,29%)	10 (58,82%)	17 (100%)
2	-	-	2 (11,76%)	8 (47,06%)	7 (41,18%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu secara umum bagaimanakah penataan ruang kerja di kantor anda, 1 orang responden atau 5,88% menjawab cukup baik, 6 orang responden atau 35,29% menjawab baik dan 10 orang responden atau 58,82% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah anda merasa nyaman bekerja dengan ruang kerja yang ada, 2 orang responden atau 11,76% yang memberikan jawaban cukup nyaman, 8 orang responden atau 47,06% yang memberikan jawaban nyaman dan 7 orang responden atau 41,18% memberikan jawaban sangat sangat nyaman.

Kebersihan

Disamping masalah tata ruang, kenyamanan di dalam bekerja juga banyak dipengaruhi oleh kebersihan di ruang kerja. Jika ruang kerja kotor dan tidak teratur maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan di dalam bekerja. Disamping itu jika ruang kerja tidak bersih maka akan mengganggu kesehatan bagi para pegawai. Oleh sebab itu menjaga kebersihan ruang kerja akan berpengaruh terhadap kenyamanan di dalam bekerja.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Kebersihan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
3	-	-	2 (11,76%)	6 (35,29%)	9 (52,94%)	17 (100%)
4	-	-	2 (11,76%)	5 (29,41%)	10 (58,82%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu secara umum bagaimanakah kebersihan di ruang kerja anda, 2 orang responden atau 11,76% menjawab cukup bersih, 6 orang responden atau 35,29% menjawab bersih, dan 9 orang responden atau 52,94% yang menjawab sangat bersih. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah kebersihan di ruang kerja membuat anda nyaman di dalam bekerja, ada 2 orang responden atau 11,76% yang memberikan jawaban cukup nyaman, 5 orang responden atau 29,41% yang memberikan jawaban nyaman dan 10 orang responden atau 58,82% memberikan jawaban sangat nyaman.

Penerangan

Penerangan merupakan salah satu faktor yang cukup berperan di dalam kenyamanan kerja. Penerangan yang cukup akan berdampak pada kenyamanan kerja serta mengurangi

kelelahan di dalam bekerja. Jika penerangan pada suatu ruang kerja kurang, maka kecenderungannya para pegawai akan cepat lelah di dalam bekerja dan ini akan mengakibatkan kenyamanan dan kegairahan di dalam bekerja menjadi berkurang.

Data yang berkaitan dengan indikator ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Penerangan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
5	-	-	3 (17,65%)	8 (47,06%)	6 (35,29%)	17 (100%)
6	-	-	2 (11,76%)	8 (47,06%)	7 (41,18%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu secara umum bagaimanakah sistem penerangan yang ada di tempat kerja anda, 3 orang responden atau 17,65% menjawab cukup baik, 8 orang responden atau 47,06% menjawab baik dan 6 orang responden atau 35,29% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah dengan sistem penerangan yang ada membuat anda nyaman dalam bekerja, ada 2 orang responden atau 11,76% memberikan jawaban cukup nyaman, 8 orang responden atau 47,06% memberikan jawaban nyaman, dan 7 orang responden atau 41,18% memberikan jawaban sangat nyaman.

Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah suatu sifat kejiwaan yang erat kaitannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Semangat Kerja yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator kepuasan kerja, kerjasama dan kegairahan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dari seorang pegawai yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, dan suasana kerja.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kuantitas hasil pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Kerja

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
7	-	-	3 (17,65%)	8 (47,06%)	6 (35,29%)	17 (100%)
8	-	-	-	8 (47,06%)	9 (52,94%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, apakah para pegawai merasa puas dengan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, 3 orang responden atau 17,65% menjawab jawaban cukup puas, 8 orang responden atau 47,06% menjawab jawaban puas dan 6 orang responden atau 35,29% memberikan jawaban sangat puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan suasana kerja yang tercipta di kantor, 8 orang responden

atau 47,06% menjawab jawaban puas dan 9 orang responden atau 52,94% menjawab sangat puas.

Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor yang cukup penting di dalam menciptakan semangat dan kegairahan di dalam bekerja. Dengan kerjasama yang baik diantara pegawai maka produktivitas akan cenderung lebih baik dan para pegawai lebih mudah memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi di dalam pekerjaan.

Data mengenai indikator kerjasama ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Kerja

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
9	-	-	4 (23,53%)	5 (29,41%)	8 (47,06%)	17 (100%)
10	-	-	4 (23,53%)	5 (29,41%)	8 (47,06%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu bagaimana kah kerjasama yang terjalin diantara para pegawai, 4 orang responden atau 23,53% menjawab cukup baik, 5 orang responden atau 29,41% menjawab baik dan 8 responden atau 47,06% menjawab sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah para pegawai seringkali saling membantu di dalam memecahkan berbagai persoalan di dalam pekerjaan, ada 4 orang responden atau 23,53% memberikan jawaban cukup sering, 5 orang responden atau 29,41% memberikan jawaban dapat sering dan 8 orang responden atau 47,06% memberikan jawaban sangat sering.

Kegairahan Kerja

Faktor yang juga sangat penting untuk menciptakan semangat kerja adalah faktor kegairahan kerja. Dengan tingkat kegairahan yang baik di dalam bekerja maka diharapkan produktivitas dan kinerja seorang pegawai akan lebih baik lagi. Hal ini sangat penting untuk membangun tanggung jawab dari setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas mereka.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator kegairahan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini:

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
11	-	-	-	8 (47,06%)	9 (52,94%)	17 (100%)
12	-	-	3 (17,65%)	5 (29,41%)	9 (52,94%)	17 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, secara umum bagaimanakah tingkat kegairahan kerja para pegawai, ada 8 orang responden atau 47,06% menjawab jawaban baik, dan 9 orang responden atau 52,94% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, apakah pimpinan seringkali memberikan motivasi untuk menumbuhkan kegairahan kerja bagi para

pegawai, ada 3 orang responden atau 17,65% memberikan jawaban cukup sering, 5 orang responden atau 29,41% memberikan jawaban sering dan 9 orang responden atau 52,94% memberikan jawaban sangat sering.

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik koefisien korelasi Product Moment (Pearson). Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel-7. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

		Pengawasan	Efektivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.682(**)
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	17	17
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.682(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	17	17

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0,682$, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk $n = 17$ pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,482. atau dapat dikatakan pula bahwa $r_{hit} = 0,682 > r_{tab} = 0,482$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Semangat Kerja.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Semangat kerja.

Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan pembahasan serta menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*. Perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel-8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	9.123	3.1563		1.822	.000
	X	.884	.453	.682	4.523	.000

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 4,523. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa $t_{hit} = 4,523$, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu $t_{hit} = 4,523 > t_{tab} = 1,753$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n - 2 = 15$ ($17 - 2 = 15$). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Semangat Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, khususnya yang berkaitan dengan tata ruang kerja, kebersihan dan penerangan. Sementara itu semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,682$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Lingkungan Fisik mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Semangat Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu $r_{(hit)} = 0,682 > r_{(tab)} = 0,482$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n = 17$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel Lingkungan Fisik dengan variabel Semangat Kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t_{(hit)} = 4,523$, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu $t_{(hit)} = 4,523 > t_{(tab)} = 1,753$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Fisik dengan variabel Semangat Kerja. Dengan demikian dapat

pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memperhatikan kondisi Lingkungan Fisik para pegawai agar semangat kerja mereka yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerjanya serta ikut serta menjaga Lingkungan Fisik agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan .
3. penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

- Ali, M. 1985. *Dasar-dasar Penelitian*. Bandung: Ghanesha.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiyanto, F. X. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Depdikbudlai Pustaka. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Ba
- Halili, T dan Purnomo. 1997. *Hubungan Kerja Antar Majikan dan Buruh*. Jakarta: Bina Aksara.
- Lateiner R.A. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya.
- Nitisemito. A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Jaya.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*.
- Sutrisno Hadi, 1987. *Metodologi Research*, Jilid 2, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Winarno Surachmad, 1975. *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

Winarno Surachmad, 1984. *Research Suatu Pengantar Ilmiah*, Tarsito, Bandung.