

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

MUH. ALFIATMA

105720466014

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu

Syarat Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2021

26/01/2022

1 cap
Sml. Alfiatma

R/0103/MMJ/2240
ALF
P

MOTTO

"... niscaya Allah akan meninggikan orang-orang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

(QS. Al-Mujadallah:11)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa-apa yang ada pada diri mereka."

(QS. Ar Radd: 11)

Jangan pernah menyerah karena hidup adalah sebuah perjuangan. Dan percaya bahwa proses tak akan pernah mengkhianati hasil.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk kedua orang tua ku tercinta, keluarga, serta seluruh sahabat-sahabatku yang telah memberikan kasih sayang, bantuan, dukungan dan perhatian. Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Muh. Alfiatma

No. Stambuk/NIM : 105720466014

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 24 Agustus 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Agustus 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si
NIDN : 0028087801

M. Hidayat, SE., MM
NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 601

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh. Alfiatma, NIM : 105720466014, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0006/SK-Y/61201/091004/2021 M, Tanggal 22 Muharram 1442 H / 07 September 2021 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Muharram 1443 H

08 September 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
 2. Nasrullah, SE., MM
 3. Dr. Najib Kasim, MM
 4. Muhammad Nur Abdi, SE., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 501



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Alfiatma

Stambuk : 105720466014

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 September 2021

Yang Membuat Pernyataan,



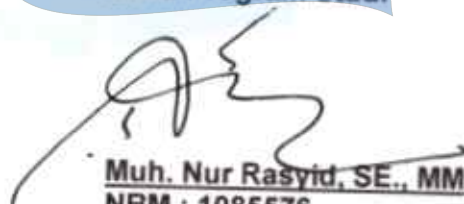
METERAI TEMPEL
Muh. Alfiatma

4C05FAJX401335472

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 051 501


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah sembah sujud serta syukur kepada Allah *subhanahu wata'ala*. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat selesai. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada baginda Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang"** yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sumedi, S.Pd dan Ibu Erni yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doat ulus tanpa pamrih. Kakak serta adikku yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak

selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terima kasih atas kerjasamanya.
9. Sahabat – sahabatku, terima kasih untuk persahabtan yang telah kalian berikan kepadaku, terima kasih untuk semua nasehat,

perhatian yang telah kalian berikan untukku, kalian memberikan warna dalam hidupku, aku sayang kalian dan semoga persahabatan kita akan terus berlanjut selamanya.

10. Teman – teman seperjuanganku dan teman – teman yang lain yang selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman – teman satu kelasku Manajemen 1-14 terima kasih atas segala kenangan selama kuliah.
12. Pihak – pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa dating.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepda Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Di Sabilil Haq. Fastabiqul Khairat. Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

MUHAMMAD ALFIATMA. 2021. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang**. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh bapak Buyung Romadhoni dan bapak M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparatur sipil negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian ini adalah 36 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuisioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja aparatur sipil negara.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara



ABSTRACT

MUHAMMAD ALFIATMA. 2019. *Effect of the Work Environment on the Enthusiasm of the Work of the State Civil Service Manpower and Transmigration Office of Enrekang Regency*. Thesis management study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Buyung Romadhoni and Hidayat.

This study aims to determine the effect of the work environment on the morale of the work of the state civil apparatus of Manpower and transmigration Office of Enrekang Regency. The population of this study was 36 people. The sampling method uses saturated samples. The data collection technique carried out was a questionnaire. Data analysis was carried out by simple linear regression. The results of the study show that the work environment has a significant positive effect on the work spirit of the state civil apparatus.

Keywords: Work Environment, The Spirit of Work of the State Civil Apparatus



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYTAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
B. Tinjauan Empiris	16
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	23

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Teknik Pengumpulan Data	24
E. Metode Analisis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
B. Hasil Penelitian.....	28
C. Pembahasan	42
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Jumlah penduduk Indonesia mencapai 238, 5 juta pada tahun 2010 dan diperkirakan dapat menjadi 305, 6 juta pada tahun 2035 (Katalog BPS, 2013:23). Dengan besarnya jumlah penduduk yang dimiliki oleh Indonesia, maka pemerintah berkewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan membuka instansi pelayanan. Untuk mengatur semua itu, maka hal yang paling utama untuk dihadirkan adalah sumber daya manusia yang akan menjalankan organisasi tersebut. Dalam sebuah instansi atau lembaga, banyak hal yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja organisasi demi mencapai target yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sistem yang dijalankan di dalamnya, dimana komponen tersebut harus terhubung satu sama lain dan salah satu komponen yang paling utama adalah adanya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan semangat kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Darmayanti, 2015). Sumber daya manusia dalam sebuah instansi merupakan komponen yang terpenting karena tanpa peran manusia, sumber daya lain yang tersedia tidak bisa dikelola. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah sebagai penggerak dan pengendali aktifitas lembaga

agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pegawai yang bekerja pada sebuah institusi untuk menjalankan peran lembaga tersebut. Oleh karena itu, pemerintah mengangkat Aparatur Negeri Sipil (ASN) sebagai orang yang harus mengabdikan terhadap negara dan masyarakat dalam pelayanan dan menjadi penentu dalam menjalankan sebuah peranan untuk menjamin berhasil tidaknya sebuah instansi pemerintah.

Dalam menjalankan tugasnya, sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh sebuah instansi harus ditunjang oleh beberapa hal agar mereka bisa bekerja dengan baik dan nyaman, salah satunya adalah lingkungan kerja. Anwar (2013), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan adanya semangat yang baik dan pikiran yang tenang maka kemungkinan besar karyawan juga akan memiliki semangat kerja yang baik. Senada dengan pendapat Anwar, Kusumawarni (2007) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Dalam sebuah lembaga, instansi atau organisasi diperlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut, salah satunya adalah semangat kerja oleh karyawan yang dimiliki (Anwar, 2013).

Pada umumnya, pegawai akan merasa senang jika lingkungan di sekitar mereka bekerja baik dan nyaman, sehingga karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara umum ada dua hal yang mempengaruhi faktor semangat kerja karyawan, yaitu faktor materi dan non-materi (Anwar 2013). Pemenuhan

faktor material terhadap karyawan bukanlah satu-satunya hal yang dapat meningkatkan semangat kerja, akan tetapi pemenuhan faktor non material juga tidak kalah pentingnya dalam hal ini adalah kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman harus diperhatikan oleh semua pihak yang tergabung di dalamnya, bukan hanya pimpinan akan tetapi dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan alasan yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah studi penelitian pada salah satu instansi di kabupaten Enrekang, yakni pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Enrekang tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja para pegawai, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun para pegawai honorer yang dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan SDM. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti perumusan masalah yaitu, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada:

- a. Para pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Enrekang agar dapat memingkatkan/ mempertahankan semangat kerja mereka.
- b. Kepada pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Enrekang untuk membrikan sumbangan pemikiran dalam upaya menentukan kebijakan dan program-program pembinaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan semangat kerja pegawainya.
- c. Peneliti untuk meperoleh pengalaman tentang cara melakukan sebuah studi penelitian dan menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

2. Secara teoritis

Adapun secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan tinjauan bagi peneliti yang akan melakukan sebuah penelitian dalam bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam suatu instansi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Pendapat lain mengatakan bahwa, penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan – gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain lain (Handoko, 2009: 192).

Menurut Wursanto (2003: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut Anwar (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

1) Pewarnaan

Menurut Moskijit (2002:142) yang dikutip Anwar (2013), warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi – kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Oleh sebab itu, penggunaan warna yang tepat di sekitar lingkungan kerja bukan hanya bersifat keindahan dan psikologis semata, akan tetapi juga bersifat ekonomis. Warna dapat mempengaruhi

pencahayaan dan penerangan kantor, mempercantik kantor dan juga mempengaruhi perasaan para pekerja yang ada di dalamnya. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat dapat memberikan kesan gembira, ketenagaan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan (Anwar, 2013).

2) Penerangan

Selain pewarnaan, penerangan juga adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001: 130) karena penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan kelancaran kerja bagi para pegawai, perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan maksudnya adalah cukupnya cahaya yang digunakan dalam menerangi kantor agar kinerja para pegawai tidak terhambat. Penerangan sangat penting apalagi untuk pekerjaan yang berhubungan dengan buku. Menurut Anwar (2013) penerangan sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan karena tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan membantu pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak membuat mata lelah karena sinar yang terlalu gelap ataupun terlalu terang (silau).

3) Suara bising

Menurut Budianto (1999:412), suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pegawai pada saat mereka bekerja. Gangguan ini sering kali didiamkan saja walaupun tidak ada perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu,

sedangkan menurut KEP. MENAKER NO: KEP-51/MEN/1999 yang dimaksud dengan kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

4) Ruang gerak

Dalam suatu kantor hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai. Lingkungan kerja bukan hanya meliputi kantor sebagai tempat bekerja, tetapi juga mencakup segala sesuatu yang ada di dalam kantor tersebut, baik pewarnaan, pencahayaan, ruang gerak dll.

b. Indikator lingkungan kerja

Hal-hal yang dijadikan sebagai indikator dalam lingkungan kerja menurut Sarwoto (2001) adalah sebagai berikut:

1) Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

3) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Beberapa ahli telah mengemukakan definisi dari motivasi kerja, salah satunya adalah Sutrisno (2011: 115), bahwa "Motif seseorang kerap mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya". Berangkat dari pengertian di atas motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah-ubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Pendapat yang lain datang dari G.R Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2006: 145) mengatakan bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada

diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah suatu upaya atau tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang untuk menimbulkan keinginan baik dari dalam diri (faktor internal) maupun dari luar diri (faktor eksternal) seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada paksaan dari siapapun guna mencapai tujuan dan organisasinya.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari motivasi kerja bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, tetapi ada juga beberapa hal positif yang dapat ditimbulkan oleh pemberian motivasi kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2006: 146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Senada dengan pendapat di atas, Gouzali Saydam (2005: 328) mengemukakan tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2009:320) motivasi adalah sebagian factor – factor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan maksimal dari para pegawai, maka motivasi kerja sangat penting untuk diberikan kepada mereka, karena bukan hanya mampu meningkatkan semangat kerja tetapi juga hasil kerja.

3. Semangat Kerja

a. Definisi Semangat Kerja

Banyak para ahli yang berpendapat atau memberikan pengertian tentang semangat kerja, namun pengertian tersebut tidak jauh berbeda dari dengan yang dikemukakan oleh mereka.

Hasibuan (2007), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Yulianta (2001:51), mengungkapkan bahwa kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Menurut Westra dalam Handoko (2009) semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Moekijat (2005:67) mengatakan bahwa, "semangat kerja menggambarkan perasaan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai

bukti semangat yang rendah. Sedangkan Nitisemito (2006:110) mengatakan bahwa, "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan dilakukan."

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan yang timbul dengan sendirinya dari dalam diri seseorang untuk melakukan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab dengan suka rela tanpa ada paksaan dari manapun, baik secara individu maupun kelompok demi mencapai tujuan bersama.

b. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi – indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Tohadi, 2020:431), indikasi – indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk kerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala – gejala seperti ini.

4) Tingkat Kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal – hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Nitisemo mengemukakan beberapa factor – factor yang dapat digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Absensi atau kehadiran. Absensi adalah bukti yang dapat digunakan untuk melihat kehadiran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup berapa hari yang hilang karena sakit, kecelakaan, meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi, dan bahkan pergi tanpa diberi izin atau wewenang. Kategori yang tidak diperhitungkan dalam sebuah absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerja, cuti yang sah, atau periode libur dan pemberhentian kerja.
- 2) Kerjasama, adalah sikap individu atau sekelompok untuk membantu orang lain. Kesiediaan dapat dinilai dari kesiediaan seorang karyawan untuk memberikan bantuan kepada teman kerja tanpa ataupun diminta untuk mencapai tujuan dari perusahaan / instansi yang mereka tempati.
- 3) Kepuasan kerja, adalah kondisi emosional seorang pegawai/ karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyengangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, bisa juga dilihat dari segi psikologis, social and fisik.
- 4) Disiplin, adalah suatu sikap 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 ditegakkan.

5) Hubungan Lingkungan Kerja dengan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja.



B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Ringkasan Tinjauan Empiris

Nama Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
	Judul	(X) (Y)	
Panca Dharma Pasaribu (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru	Semangat Kerja Karyawan	Hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini menunjukkan dengan nilai t hitung $4,359 \geq t$ table 1,729 dan nilai signifikannya 0,05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa hasil t hitung 4,359 dan t table 1,729. Oleh karena itu $t \text{ hitung} > t \text{ table}$. Pada level signifikan 0,05 sehingga variable lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Noor Annisa (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja Pegawai	Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ table ($0,426 > 0,404$) yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya besar nilai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat pegawai diperoleh dengan persamaan regresi yaitu $Y = 19,120 + 0,332 X$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 19,120 dan nilai koefisiennya sebesar 0,332 yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperbaiki 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 variable lingkungan
-------------------------------	--	-------------------------	-------------------------------	---

			kerja mempunyai pengaruh terhadap variable semangat kerja pegawai sebesar 33,2%.
Abdul Kholil (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu	Semangat Pegawai	Dari hasil perhitungan uji F bahwa secara simultan, variable lingkungan kerja (Y2) memberi pengaruh yang positif terhadap semangat kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan kebutuhan setiap Pegawai. Dari hasil uji t diperoleh bahwa secara parsial, variable Lingkungan Kerja (X) memberi pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mereka dapat memotivasi untuk semangat.

Noor Rika Dinata Inbar (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja (Y1) Semangat Kerja (Y2)	Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variable lingkungan (X) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) dengan nilai koefisien Beta 0,586 dengan t hitung sebesar 6,346 dan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variable lingkungan kerja (X) semakin baik maka variable disiplin kerja (Y1) juga semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variable lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) dengan nilai
-------------------------------------	---	------------------	---	--

		koefisien Beta 0,215 dengan t-hitung sebesar 2,186 dan probabilitas 0,032 ($p < 0,05$). Maka keputusan adalah H_0 ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel semangat kerja karyawan (Y2) juga semakin meningkat.
Kaskodjo Adi (2019)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Lingkungan Kerja Semangat Kerja Karyawan	Karena Asymp Sig-nya adalah 0,006 yang berarti kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara kondisi tempat kerja dengan semangat kerja pegawai. Hubungan Kerjasama karyawan Asymp Sig-nya adalah 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima,

berarti tidak ada hubungan Kerjasama karyawan dengan semangat kerja pegawai.

Hubungan antara program pelayanan karyawan karena Asymp Sig-nya adalah 0,063 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak, berarti bahwa ada hubungan antara program pelayanan karyawan dengan semangat kerja.

Hasil analisis antara lingkungan tempat kerja dengan semangat kerja karyawan menunjukkan hubungan diterima karena Asymp Sig-nya adalah 0,156 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

UPT



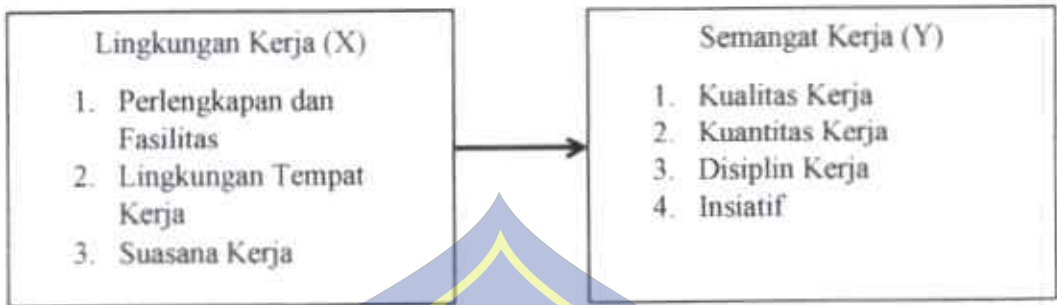
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH



PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



C. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis sementara dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kabupaten Enrekang. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2013:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kabupaten Enrekang. Kantor tersebut beralamat di Jl. Jendral Sudirman, No. 03, Leoran, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang, Provinsi Sulawesi Selatan. Subyek yang diteliti adalah para ASN dan non ASN yang bekerja pada kantor tersebut. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 bulan

(November – Desember), dengan rincian bulan pertama pengurusan surat izin penelitian dan pengambilan data. Dan bulan kedua analisis data.

C. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kabupaten Enrekang yang terdiri atas tenaga kerja ASN dan honorer (non-ASN).

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun jumlah populasi pada penelitian sebanyak 36.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:73) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi karena jumlah populasi sebanyak 36.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua acara, yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari, membaca dan meneliti berbagai referensi dalam bentuk buku, jurnal, karya ilmiah serta referensi ilmiah lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*). Metode pengumpulan data ini merupakan metode yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan/ lokasi penelitian untuk bertemu dengan objek penelitian. Adapun beberapa teknik yang akan ditempuh dalam penelitian lapangan adalah:

- a. Observasi. Teknik ini dilakukan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan gambaran awal tentang objek penelitian tersebut.
- b. Kuesioner. Teknik ini adalah proses menjawab pertanyaan, dimana objek penelitian harus mengisi daftar pertanyaan yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk tertulis.
- c. Wawancara. Teknik wawancara adalah teknik yang digunakan dalam rangka melakukan interaksi langsung antara peneliti dan objek penelitian. Dalam teknik wawancara, peneliti akan menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan data yang ingin dikumpulkan oleh peneliti.
- d. Dokumentasi, yaitu bukti-bukti dan dokumen- dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan.

E. Metode Analisis

Setelah mendapat data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistic, yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear sederhana.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuisioner. Menurut Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan.

Uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang diperoleh melalui Analisa data dengan menggunakan *SPSS version 24.0 for windows*. Item – item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu Teknik statistic yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan dua peubah atau lebih untuk peubah kuatitatif. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Variabel terikat berupa semangat kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Semangat kerja Aparatur Sipil Negara

X: Variabel Lingkungan kerja

a: Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b: Koefisien regresi Variabel Lingkungan kerja (nilai peningkatan atau penurunan).

Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana ini, maka nantinya akan diketahui ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara (sebagai variabel terikat).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan pengambilan keputusan:

- Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Batas alpha yang masih diperbolehkan adalah 10% atau 0,1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang merupakan kantor Dinas Disnakertrans Kabupaten Enrekang, provinsi Sulawesi Selatan. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans.

1. Visi dan Misi

a. Visi

Penetapan visi sebagai bagian dari perencanaan strategi merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan visi tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas

organisasi. Visi yang ditetapkan mencerminkan gambaran peran dan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di masa depan. Berdasarkan makna tersebut dan sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Enrekang tahun 2014-2018, maka visi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang tahun 2014 -2018 adalah:

"Mewujudkan Koperasi UKM Sehat Mandiri didukung Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif Berdaya Saing Menuju Enrekang Maju Aman dan Sejahtera (Emas)."

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang tahun 2014 - 2018 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas kelembagaan, produktivitas, daya saing dan kemandirian Koperasi dan UKM
- 2) Meningkatkan kompetensi SDM Koperasi dan UKM yang profesional
- 3) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta perlunasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja
- 4) Mewujudkan jaminan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif dalam bekerja dan berusaha
- 5) Pengembangan kawasan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan pengembangan permukiman transmigrasi berwawasan lingkungan

6) Mendorong sumber daya manusia yang kompetitif dan inovatif

2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

a. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) - 5 (lima) tahun. Penetapan tujuan dalam Rencana Strategis didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama bidang Koperasi dan UKM, serta Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Enrekang. Adapun rumusan tujuan di dalam Perencanaan Strategis Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang Tahun 2014 - 2018 adalah:

- 1) Mewujudkan Koperasi dan UKM yang berkualitas dan berdaya saing agar memiliki produktivitas dan kemandirian dalam rangka meningkatkan perekonomian daerah;
- 2) Meningkatkan kualitas SDM Koperasi dan UKM melalui peningkatan keterampilan, professional, disiplin dan etos kerja
- 2) Meningkatkan kinerja organisasi yang efisien, efektif dan profesional dalam mewujudkan pemerintahan yang baik
- 3) Menciptakan perluasan kesempatan baik sektor formal maupun sektor informal remuneratif, produktif, layak dan sejahtera baik dalam maupun luar negeri
- 4) Peningkatan taraf hidup pekerja agar dapat hidup lebih layak, dengan adanya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja
- 5) Meningkatkan kinerja organisasi yang profesional dalam mewujudkan Pemerintah yang baik.

b. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/ dihasilkan secara nyata oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam jangka waktu tahunan, sampai lima tahun mendatang. Perumusan sasaran harus memiliki kriteria "SMART. Analisis SMART digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (spesific), jangkauan (measureable), dapat dicapai (attainable), nyata (realistis) dan tepat waktu. Sasaran di dalam Rencana Strategis Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang Tahun 2014-2018 adalah

- 1) Terwujudnya pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (KUMKM)
- 2) Tersedianya sarana dan prasarana serta SDM Aparatur yang kompeten berbasis kinerja dan akuntabilitas publik dalam pelayanan kepada tenaga kerja
- 3) Tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan terciptanya pelatihan/ lembaga pelayanan
- 4) Terlaksananya pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan, berkurangnya jumlah pelanggaran norma dan kecelakaan kerja, Berkurangnya pekerja anak dan anak yang terlibat bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, terwujudnya bagi pekerja perempuan, serta penerapan standar keselamatan kerja

- 5) Berkembangnya sumber daya kawasan, fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi dengan membangun kawasan potensi daerah tertinggal menjadi permukiman baru
- 6) Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran
- 7) Peningkatan penyediaan dan sarana dan prasarana aparatur
- 8) Peningkatan laporan capaian kinerja dan keuangan

3. Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran di dalam Rencana Strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program indikator untuk mewujudkan visi dan misi. Strategi untuk mencapai visi dan misi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang dihasilkan dari posisi Strategi hasil analisis lingkungan yaitu S-O (Strengths-Opportunity) yang mengarah pada kekuatan atau keunggulan untuk meraih peluang dan tantangan yang ada. Adapun Strategi untuk mencapai hal tersebut adalah:

- a. Mengembangkan KUKM dengan pendekatan klaster pada sektor agribisnis dan agroindustri yang didukung adanya pemberian kemudahan dalam pengelolaan usaha
- b. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Enrekang
- c. Meningkatkan kualitas dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan
- d. Optimalisasi perencanaan dan pengembangan kawasan transmigrasi
- e. Peningkatan Pelayanan administrasi perkantoran yang lebih baik

- f. Peningkatan penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prarana aparatur yang lebih baik
- g. Pelaporan hasil capaian kinerja dan keuangan yang lebih baik.

Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Kebijakan tersebut antara lain:

- a. Pembinaan dan fasilitasi untuk peningkatan manajemen dan permodalan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (K-UMKM)
- b. Meningkatkan kualitas dan produktivitas Aparatur dalam pelayanan prima kepada Tenaga kerja dan Masyarakat
- c. Peningkatan kesempatan kerja dan penempatan kerja
- d. Meningkatkan kualitas pemetaan dan penyelidikan data dan potensi penegakan hukum ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- e. Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi
- f. Meningkatkan upaya pelayanan administrasi perkantoran
- g. Meningkatkan upaya penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prarana aparatur yang lebih baik

- h. Meningkatkan upaya pelaporan hasil capaian kinerja dan keuangan yang lebih baik.

4. Sarana dan Prasarana

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja dinas. Saat ini, jumlah perlengkapan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih kurang, hal ini merupakan salah satu kendala yang harus mendapat perhatian serius.

Berikut perlengkapan yang mendukung kinerja pegawai

Tabel 4.1

Daftar Sarana dan Prasarana Perkantoran

No	Nama Barang	Merek/ type	Jumlah	Ket.
1	Mobil Roda empat	Toyota/Inova	1	Baik
2	Motor	Kawasaki KLX	1	Baik
3	Motor	Yamaha/Jupiter	1	Baik
4	Motor	Honda/Blade	1	Baik
5	Motor	Honda/Supra X	1	Baik
6	Motor	Yamaha/ Jupiter Z	2	Baik
7	Motor	Yamaha/ Soul GT	1	Baik
8	Printer	Brother	2	Baik
9	Printer	Cannon	9	Baik

10	Komputer	Lenovo	3	Baik
11	Laptop	Asus	1	Baik
12	Laptop	Tosiba	1	Baik
13	Kursi tamu	Chitose	10	Baik
14	AC	Panasonic 1 PK	10	Baik
15	Lemari Arsip	Kaca	1	Baik
16	Lemari Arsip	Besi	7	Baik
17	Kursi Putar Pimpinan	Informa	6	Baik
18	Meja Rapat	Informa	1	Baik
19	Kursi Rapat	Informa	7	Baik
20	Meja Kayu ½ Biro	Informa	12	Baik
21	Meja Biro	Informa	6	Baik
22	Meja Kaca	Informa	41	Baik
23	Meja Komputer	Informa	2	Baik
24	Kursi Putar Kerja	Informa	49	Baik
25	Lemari Besi	Informa	2	Baik

5. Struktur Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Enrekang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

6. Tugas dan Fungsi

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang adalah unsur utama Pemerintah Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di bidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Enrekang Nomor 18 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang dalam hal melaksanakan urusan Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan penyelenggaraan pelayanan sesuai bidang tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis operasional pembinaan, pelatihan dan pengembangan Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 2) Penyusunan pedoman pelaksanaan bimbingan teknis dibidang Koperasi, UKM, Tenaga kerja dan Transmigrasi
- 3) Pelaksanaan monitoring, evaluasi pengawasan dan pengendalian dibidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 4) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretaris

Sekretaris dipimpin oleh seorang sekretaris, yang mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkup Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan
- 2) Perumusan kebijakan teknis dibidang kesekretariatan

- 3) Pengelolaan urusan umum dan kepegawaian meliputi surat menyurat, kearsipan, kepegawaian, pengadaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan Dinas
- 4) Pengelolaan urusan administrasi keuangan Dinas
- 5) Pengelolaan penyusunan program Dinas
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan program, menganalisis dan menelaah bahan rumusan kebijakan pengendalian program, melakukan hubungan kerja dan menyusun laporan kegiatan program

2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, yang mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian

3) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, yang mempunyai tugas menghimpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan pertanggungjawaban dan pelaporan

c. Kepala Bidang Koperasi Bidang

Koperasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas melaksanakan, merumuskan kebijakan mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan dibidang koperasi

1) Seksi Kelembagaan Koperasi

Seksi Kelembagaan Koperasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas memahami, menghimpun, menganalisis dan menyusun program serta merumuskan bahan kebijakan kelembagaan koperasi.

2) Seksi Pemberdayaan Usaha dan Pembiayaan Koperasi

Seksi Pemberdayaan Usaha dan Pembiayaan Koperasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas memahami, menghimpun, menganalisis dan menyusun program serta merumuskan bahan kebijakan pemberdayaan usaha dan pembiayaan koperasi

d. Kepala Bidang UKM

Bidang Usaha Kecil Menengah (UKM) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan, merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan dibidang usaha mikro, kecil dan menengah.

1) Seksi Kelembagaan dan Usaha UKM

Seksi Kelembagaan dan Usaha UKM dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan pengendalian dan pemberian bimbingan kelembagaan usaha mikro, kecil dan menengah.

2) Seksi Kemitraan, Pembiayaan dan Promosi UKM

Seksi Kemitraan, Pembiayaan dan Promosi UMKM dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan kemitraan, pembiayaan dan promosi usaha mikro, kecil dan menengah.

e. Kepala Bidang Tenaga Kerja

Bidang Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan, merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang tenaga kerja

1) Seksi Pembinaan, Pelatihan Penempatan dan Produktifitas Tenaga Kerja

Seksi Pembinaan, Pelatihan Penempatan dan Produktifitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan pembinaan pelatihan, penempatan dan produktivitas tenaga kerja.

2) Seksi Pembayaran Jamsos dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri

Seksi Pembayaran Jamsos dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan pembinaan jaminan sosial, kesejahteraan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial

f. Kepala Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan, merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang transmigrasi

1) Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi

Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan pengendalian perencanaan kawasan transmigrasi

2) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Seksi Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan, kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi

Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana bidang Koperasi dan UKM, serta bidang Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Koperasi dan UKM, serta bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan urusan Koperasi dan UKM, urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang mengacu pada Perda Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2017 tentang Penyesuaian Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	16	44%
Perempuan	20	56%
Total	36	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 responden perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau sebanyak (56%). Sedangkan responden laki-laki sebanyak 16 orang atau sebanyak (44%). Dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak jumlahnya dari pada responden laki-laki.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Enrekang dibagi menjadi seperti yang tercantum ada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	7	19%
31-40 Tahun	15	42%
41-50 Tahun	10	28%
>50 Tahun	4	11%
Total	36	100%

Sumber Data Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebanyak (19%). Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebanyak (42%). Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak (28%). Sedangkan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (11%). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

c. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah salah satu data primer yang diolah peneliti bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	4	11%
S1	30	83%
S2	2	6%
Total	36	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMA sebanyak 4 orang atau sebanyak (11%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir tingkat S1 sebanyak 30 orang atau sebanyak (83%). Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir tingkat S2 sebanyak 2 orang atau sebanyak (6%). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir tingkat S1 lebih banyak jumlahnya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $T_{hitung} > T_{tabel}$ Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,329 dengan jumlah responden 36.

Tabel 4.5

Rangkuman Tes Validitas Lingkungan kerja dan Semangat kerja

Variabel	Butir	r (hitung)	r (Tabel)	Status
Lingkungan Kerja	X1.1.1	0,435	0,329	Valid
	X1.1.2	0,631	0,329	Valid
	X1.1.3	0,576	0,329	Valid
	X1.1.4	0,635	0,329	Valid
	X1.1.5	0,729	0,329	Valid
	X1.2.1	0,686	0,329	Valid
	X1.2.2	0,710	0,329	Valid
	X1.2.3	0,605	0,329	Valid
	X1.2.4	0,468	0,329	Valid
	X1.2.5	0,608	0,329	Valid
	X1.3.1	0,749	0,329	Valid
	X1.3.2	0,757	0,329	Valid
	X1.3.3	0,719	0,329	Valid
	X1.3.4	0,723	0,329	Valid
	X1.3.5	0,686	0,329	Valid
Semangat Kerja	Y1.1.1	0,633	0,329	Valid
	Y1.1.2	0,756	0,329	Valid
	Y1.2.1	0,771	0,329	Valid
	Y1.2.2	0,682	0,329	Valid
	Y1.3.1	0,669	0,329	Valid
	Y1.3.2	0,499	0,329	Valid
	Y1.4.1	0,765	0,329	Valid
	Y1.4.2	0,737	0,329	Valid
	Y1.5.1	0,711	0,329	Valid
	Y1.5.2	0,725	0,329	Valid
	Y1.6.1	0,661	0,329	Valid
	Y1.6.2	0,676	0,329	Valid
	Y1.7.1	0,704	0,329	Valid
	Y1.7.2	0,728	0,329	Valid
	Y1.7.3	0,787	0,329	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai Alpha $> 0,60$ (kriteria Nunnally, 1960). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.6 dan tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan tentang lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai nilai Alpha $> 0,60\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Item
0,899	15

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai alpha sebesar 0,899 atau 89,9% dari total item yaitu 15. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh lingkungan kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat kerja

Cronbach's Alpha	nN of Items
0,926	15

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai alpha sebesar 0,926 atau 92,6% dari total item 15. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh semangat kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh semangat kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

c. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang lingkungan kerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik lingkungan kerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari Item-item variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
X1.1.1	Frequency	22	12	2	-	3,555556
	Percent (%)	61	33	6	-	
X1.1.2	Frequency	19	8	9	-	3,277778
	Percent (%)	53	22	25	-	
X1.1.3	Frequency	12	17	7	-	3,138889
	Percent (%)	33	48	19	-	
X1.1.4	Frequency	9	23	4	-	3,138889
	Percent (%)	25	64	11	-	
X1.1.5	Frequency	9	18	9	-	3
	Percent (%)	25	50	25	-	
$\Sigma x1.1$						16,11111
X1.2.1	Frequency	16	14	6		3,277778
	Percent (%)	44	39	17		
X1.2.2	Frequency	16	11	9		3,194444
	Percent (%)	44	31	25		
X1.2.3	Frequency	13	17	6		3,194444
	Percent (%)	36	47	17		
X1.2.4	Frequency	5	6	17	8	2,222222
	Percent (%)	14	17	47	22	

X1.2.5	Frequency	5	23	7	1	2,888889
	Percent (%)	14	64	19	3	
$\Sigma x1.2$						14,77778
X1.3.1	Frequency	9	19	6	2	2,972222
	Percent (%)	25	53	16	6	
X1.3.2	Frequency	11	16	9	-	3,055556
	Percent (%)	31	44	25	-	
X1.3.3	Frequency	13	16	7	-	3,166667
	Percent (%)	36	44	20	-	
X1.3.4	Frequency	9	18	9	-	3
	Percent (%)	25	50	25	-	
X1.3.5	Frequency	16	14	6	-	3,277778
	Percent (%)	44	39	17	-	
$\Sigma x1.3$						15,47222
Rata – rata Variabel						15,4537

Sumber Data: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata variable X dari 3 item indikator yang masing-masing memiliki 5 pernyataan adalah sebesar 15,4537. Adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perlengkapan dan Fasilitas (X1.1)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.1 "Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik, terdapat 2 (5%) responden menyatakan tidak setuju, 12 (33%) responden menyatakan setuju, dan 22 (61%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju
- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.2 "Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja", terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (22%) responden menyatakan setuju, dan 19 (53%)

responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.3 "Ruangan kerja saya bersih dan rapi. terdapat 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju. 17 (48%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.4 "Pengharam ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap", terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

e) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.5 "Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan", terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Lingkungan Tempat Kerja (X1.2)

a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.1 "Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak

setuju, 14 (39%) responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b) Dari 38 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.2 "Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin", terdapat 9 (26%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (81%) responden menyatakan setuju, dan 10 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.3 "Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.4 "Saya ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja" terdapat 8 (22%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan tidak setuju, 6 (17%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

e) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.5 "Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja",

terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3) Suasana kerja (X1.3)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.1 "Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja" terdapat 2 (6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 (16%) responden menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.2 "Kebersihan di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja", terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju, dan 11 (31%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.3 "Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis", terdapat 7 (20%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju.

Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.4 Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier, terdapat 9 (25%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

e) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3.5 "Para pegawai mendapat perlakuan secara adil", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 14 (39%) responden menyatakan setuju, dan 16 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

d. Analisis Deskriptif Variabel Semangat kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang semangat kerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik semangat kerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel semangat kerja.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Semangat Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
Y1.1.1	Frequency	11	22	3	-	3,222222
	Percent (%)	31	61	8	-	
Y1.1.2	Frequency	9	23	3	1	3,111111
	Percent (%)	25	64	8	3	
ΣY1.1						6,333333
Y1.2.1	Frequency	14	16	6	-	3,222222
	Percent (%)	39	44	17	-	
Y1.2.2	Frequency	13	17	6	-	3,194444
	Percent (%)	36	47	17	-	
ΣY1.2						6,416666
Y1.3.1	Frequency	12	20	4	-	3,277778
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.3.2	Frequency	10	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	28	53	8	-	
ΣY1.3						6,416666
Y1.4.1	Frequency	13	20	3	-	3,277778
	Percent (%)	36	56	8	-	
Y1.4.2	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
ΣY1.4						6,583334
Y1.5.1	Frequency	10	21	5	-	3,138889
	Percent (%)	28	58	14	-	
Y1.5.2	Frequency	14	15	7	-	3,194444
	Percent (%)	39	42	19	-	
ΣY1.5						6,333333
Y1.6.1	Frequency	14	17	4	1	3,222222
	Percent (%)	39	47	11	3	
Y1.6.2	Frequency	12	18	6	-	3,166667
	Percent (%)	33	50	17	-	
ΣY1.6						6,388889
Y1.7.1	Frequency	12	18	6	-	3,166669
	Percent (%)	33	50	17	-	
Y1.7.2	Frequency	12	20	4	-	3,222222
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.7.3	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
ΣY1.7						9,694445
Rata - rata variabel						6,880952

Sumber Data: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel Y dari 7 item indikator yang masing-masing memiliki 2 dan 3 pernyataan adalah sebesar 6,8880952. Adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel semangat kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Rendahnya Produktivitas Kerja (Y1.1)

a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.1 "Kinerja kantor dinas yang ditopang oleh kinerja individu setiap tahun relative naik", terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 22 (61%) responden menyatakan setuju, dan 11 (31%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.2 "Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat", terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Tingkat Absensi yang Naik dan Tinggi (Y1.2)

a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.1 "Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (44%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.2 "Saya selalu hadir setiap hari kerja", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 13 (36%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Labour Turn Over (Tingkat Perpindahan Pegawai yang Tinggi) (Y1.3)
- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.1 "Tidak terdapat turn over/keluar masuk pegawai (kecuali yang pensiun)", terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (56%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju.
- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.2 "Tidak terdapat pegawai yang tidak betah bekerja pada kantor dinas", terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (64%) responden menyatakan setuju, dan 10 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Tingkat Kerusakan yang Meningkat (Y1.4)
- a) Dari 38 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.4.1 "Fasilitas yang disediakan untuk pegawai sangat memadai", terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (56%) responden menyatakan setuju dan 13 (36%) responden menyatakan sangat seujut.

Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.4.2 "Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat" terdapat 3 (8%) responden yang menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju.

Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

5) Kegelisahan Dimana-mana (Y1.5)

- a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.5.1 "Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga", terdapat 5 (14%) responden menyatakan tidak setuju, 21 (58%) responden menyatakan setuju, dan 10 (28%) responden menyatakan sangat setuju.

Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.5.2 "Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan", terdapat 7 (19%) responden menyatakan tidak setuju, 15 (42%) responden menyatakan setuju, dan 14 (0,14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat

dijelaskan bahwa sebagian besar esponden menyatakan sangat setuju.

6) Tuntutan yang Sering Terjadi (Y1.6)

a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.6.1 "Tingkat tuntutan dari pegawai terhadap organisasi sangat rendah", terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (47%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b) Dan 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.6.2 "Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan", terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

7) Pemogokan (41.7)

a) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.7.1 "Tidak ada pegawai yang melakukan pemogokan kerja terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (50%) responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.7.2 "Pegawai tidak pernah melakukan demo terhadap atasan maupun instansi", terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju. (20%)

responden menyatakan setuju, dan 12 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- c) Dari 36 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.7.3 "Jika ada masalah dalam instansi maka dilakukan musyawarah". terdapat 3 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 19 (53%) responden menyatakan setuju, dan 14 (39%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependent (terikat) semangat kerja (Y). Penghitungan dengan bantuan program SPSS Statistics 24.0 for Windows. Hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig	Ket.
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	,626	,632	,000	Signifikan
Constant		19,844			
R		,632			
R Square		,400			

Sumber Data: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10, output dari analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bx = e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 19,844 + 0,626X$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

- a) Konstanta sebesar 19,844, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja sebesar 19,844.
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,626 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai lingkungan kerja bertambah sebesar 0,626. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.10 Coefficients pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja (Y).

4. Uji t

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan rogram SPSS Statistics 24.0 for Windows yang tertera pada tabel 4.10 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah:

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikan 5%

H_a : lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikan 5%

2) Menentukan taraf signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Tabel distribusi

t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan:

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 : 36-1-1)$$

$$= (0,025 : 34)$$

$$= 3,216$$

Berdasarkan tabel distribusi nilai, dapat diketahui bahwa nilai sebesar 3,216.

3) Menentukan t_{hitung} menggunakan program SPSS Statistics 24.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,216 pada variabel lingkungan kerja adalah 4,757.

4) Kriteria Pengujian

b) H_0 diterima (H_1 ditolak), jika lagu artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja

c) H_0 ditolak (H_1 diterima), jika tiang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja

5) Kesimpulan

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3,216	,003
Lingkungan Kerja	4,757	,000

Sumber Data: Data Primer Diolah, dengan SPSS vers 24,0 2019

Nilai t_{hitung} (4,757) > t_{tabel} (3,216), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi semangat kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja, maka semakin rendah juga semangat kerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 4,757 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja aparatur sipil negara pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja aparatur sipil negara meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka semangat kerja aparatur sipil negara menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi Non Fisik yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rosmawati (2012) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja

terhadap Semangat kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar," hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (%) terhadap Semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Hal ini dapat diketahui nilai R square sebesar 210 koefisien determinasi dihitung dengan mengalikan R square dengan 100% yaitu 2,10% menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. F hitung = 11.966 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ t hitung = 4,847 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang.

B. Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal memperhatikan lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilakukan karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Agar semangat kerja pegawai semakin tinggi, maka instansi perlu menjaga lingkungan kerja fisik yang berupa kenyamanan tempat kerja, kebersihan, suhu udara dan penerangan yang baik, dan pengaturan tata ruang kerja agar pegawai tidak merasa bosan, ataupun non fisik seperti menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, meminimalisasikan miskomunikasi sesama rekan kerja dalam

melakukan pekerjaan demi terjaganya hubungan batiniah yang nyaman sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan agar semangat kerja pegawai semakin meningkat.

2. Bagi peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Kaskodjo. 2014. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan*. Majalah Ilmiah "DIAN ILMU" Vol. 13 No.2.
- Annisa, Noor. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. e-journal Administrasi Negara, 3(5), 2015 : 1452-1463 ISN, 0000-0000.
- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. Samarinda:Universitas Mulawarman: ejournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (1): 348-358 ISSN 0000-0000.
- BPS. 2013. *Proyeksi Penduduk Indonesia* Katalog BPS. Jakarta.
- Damayanti, Fitria. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja*. Universitas Warahuna: Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir Vol. 1 No. 1 Januari 2015.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Riyunita. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT.United Tractor Tbk Pekanbaru*. Pekanbaru. Universitas Riau: Jurnal FISIP vol. 3 No.1- Februari 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Inbar, N.R.D., Astuti, E.S., dan Sulistyio, M.C.W. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2.
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi.

Kusumawarni, Dwi. 2007. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Nawawi. 2006. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Nitisemito S, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia: Jakarta.

Pasarihu, P.D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru, JOM FISIP Vol. 4 No. 1.

Rosmawati. 20212. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah makassar.

Sugiyono. 2006. *Metode penelitian administrasi*. CV. Alfa Beta. Bandung.

<https://id.alamat.kantor-penerbitan/23/02/2019/dinas-tenaga-kerja-dan-pengembangan-karyawan-enrekang>

<http://repository-um-srbl.ac.id/3333/3/9/20BAB%2011.pdf>

<https://ojs.kopnakerans.enrekang.go.id/page/12>



L

A

M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

I

R

A

N



DATA SEKUNDER

Daftar Sarana dan Prasarana Perkantoran

No	Nama Barang	Merek/ type	Jumlah	Ket.
1	Mobil Roda empat	Toyota/Inova	1	Baik
2	Motor	Kawasaki KLX	1	Baik
3	Motor	Yamaha/Jupiter	1	Baik
4	Motor	Honda/Blade	1	Baik
5	Motor	Honda/Supra X	1	Baik
6	Motor	Yamaha/ Jupiter Z	2	Baik
7	Motor	Yamaha / Soul GT	1	Baik
8	Printer	Brother	2	Baik
9	Printer	Cannon	9	Baik
10	Computer	Lenovo	3	Baik
11	Laptop	Asus	1	Baik
12	Laptop	Tosiba	1	Baik
13	Kursi tamu	Chitose	10	Baik
14	AC	Panasonic 1 PK	10	Baik
15	Lemari Arsip	Kaca	1	Baik
16	Lemari Arsip	Besi	7	Baik

17	Kursi Putar Pimpinan	Informa	6	Baik
18	Meja Rapat	Informa	1	Baik
19	Kursi Rapat	Informa	7	Baik
20	Meja Kayu ½ Biro	Informa	12	Baik
21	Meja Biro	Informa	6	Baik
22	Meja Kaca	Informa	41	Baik
23	Meja Komputer	Informa	2	Baik
24	Kursi Putar Kerja	Informa	49	Baik
25	Lemari Besi	Informa	3	Baik

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	16	44%
Perempuan	20	56%
Total	36	100%

Sumber Data: Daia Primer Diolah, 2019

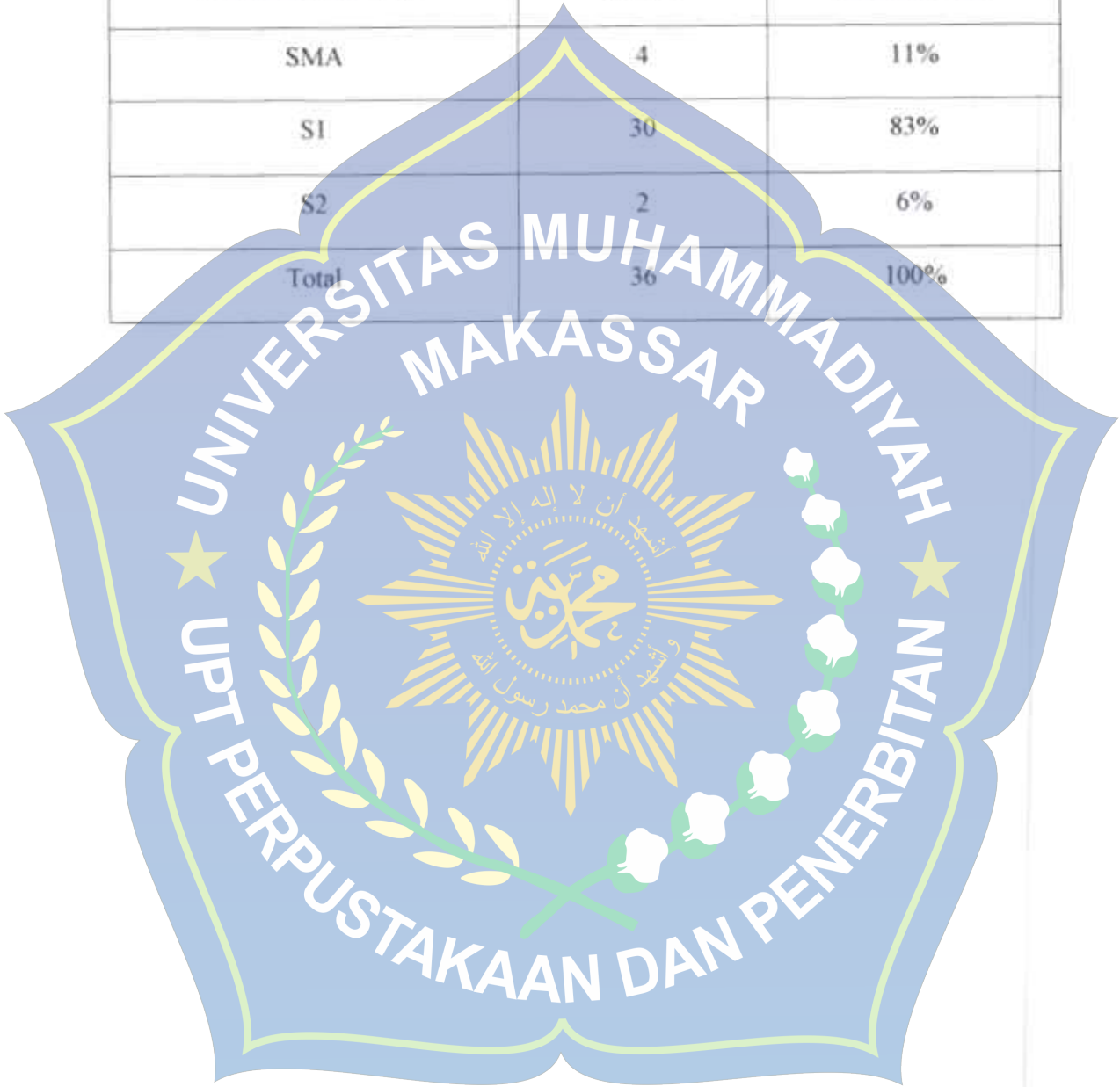
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	7	19%
31-40 Tahun	15	42%
41-50 Tahun	10	28%

>50 Tahun	4	11%
Total	36	100%

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	4	11%
SI	30	83%
S2	2	6%
Total	36	100%



DATA PRIMER

DATA HASIL OLAH SPSS

Variabel	Butir	r (hitung)	r (Tabel)	Status
Lingkungan Kerja	X1.1.1	0,435	0,329	Valid
	X1.1.2	0,631	0,329	Valid
	X1.1.3	0,576	0,329	Valid
	X1.1.4	0,635	0,329	Valid
	X1.1.5	0,729	0,329	Valid
	X1.2.1	0,686	0,329	Valid
	X1.2.2	0,710	0,329	Valid
	X1.2.3	0,605	0,329	Valid
	X1.2.4	0,468	0,329	Valid
	X1.2.5	0,608	0,329	Valid
	X1.3.1	0,749	0,329	Valid
	X1.3.2	0,757	0,329	Valid
	X1.3.3	0,719	0,329	Valid
	X1.3.4	0,723	0,329	Valid
	X1.3.5	0,686	0,329	Valid
Semangat Kerja	Y1.1.1	0,633	0,329	Valid
	Y1.1.2	0,756	0,329	Valid
	Y1.2.1	0,771	0,329	Valid
	Y1.2.2	0,682	0,329	Valid
	Y1.3.1	0,669	0,329	Valid
	Y1.3.2	0,499	0,329	Valid
	Y1.4.1	0,765	0,329	Valid
	Y1.4.2	0,737	0,329	Valid
	Y1.5.1	0,711	0,329	Valid
	Y1.5.2	0,725	0,329	Valid
	Y1.6.1	0,661	0,329	Valid
	Y1.6.2	0,676	0,329	Valid
	Y1.7.1	0,704	0,329	Valid
	Y1.7.2	0,728	0,329	Valid
	Y1.7.3	0,787	0,329	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of item
0,899	15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat kerja

Cronbach's Alpha	nN of Items
0,926	15

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
X1.1.1	Frequency	22	12	2	-	3,555556
	Percent (%)	61	33	6	-	
X1.1.2	Frequency	19	8	9	-	3,277778
	Percent (%)	53	22	25	-	
X1.1.3	Frequency	12	17	7	-	3,138889
	Percent (%)	33	48	19	-	
X1.1.4	Frequency	9	23	4	-	3,138889
	Percent (%)	25	64	11	-	
X1.1.5	Frequency	9	18	9	-	3,138889
	Percent (%)	25	50	25	-	
$\Sigma x1.1$						16,11111
X1.2.1	Frequency	16	14	6	-	3,277778
	Percent (%)	44	39	17	-	
X1.2.2	Frequency	16	11	9	-	3,194444
	Percent (%)	44	31	25	-	
X1.2.3	Frequency	13	17	6	-	3,194444
	Percent (%)	36	47	17	-	
X1.2.4	Frequency	5	6	17	8	2,222222
	Percent (%)	14	17	47	22	
X1.2.5	Frequency	5	23	7	1	2,888889
	Percent (%)	14	64	19	3	
$\Sigma x1.2$						14,77778
X1.3.1	Frequency	9	19	6	2	2,972222
	Percent (%)	25	53	16	6	
X1.3.2	Frequency	11	16	9	-	3,055556
	Percent (%)	31	44	25	-	
X1.3.3	Frequency	13	16	7	-	3,166667
	Percent (%)	36	44	20	-	
X1.3.4	Frequency	9	18	9	-	3,166667
	Percent (%)	25	50	25	-	
X1.3.5	Frequency	16	14	6	-	3,277778
	Percent (%)	44	39	17	-	
$\Sigma x1.3$						15,47222
Rata - rata Variabel						15,4537

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Semangat Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan				Mean
		SS	S	TS	STS	
Y1.1.1	Frequency	11	22	3	-	3,222222
	Percent (%)	31	61	8	-	
Y1.1.2	Frequency	9	23	3	1	3,11111
	Percent (%)	25	64	8	3	
ΣY1.1						6,33333
Y1.2.1	Frequency	14	16	6	-	3,222222
	Percent (%)	39	44	17	-	
Y1.2.2	Frequency	13	17	6	-	3,194444
	Percent (%)	36	47	17	-	
ΣY1.2						6,416666
Y1.3.1	Frequency	12	20	4	-	3,277778
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.3.2	Frequency	10	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	28	53	8	-	
ΣY1.3						6,416666
Y1.4.1	Frequency	13	20	3	-	3,277778
	Percent (%)	36	56	8	-	
Y1.4.2	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
ΣY1.4						6,583334
Y1.5.1	Frequency	10	21	5	-	3,138889
	Percent (%)	28	58	14	-	
Y1.5.2	Frequency	14	15	7	-	3,194444
	Percent (%)	39	42	19	-	
ΣY1.5						6,333333
Y1.6.1	Frequency	14	17	4	1	3,222222
	Percent (%)	39	47	11	3	
Y1.6.2	Frequency	12	18	6	-	3,166667
	Percent (%)	33	50	17	-	
ΣY1.6						6,388889
Y1.7.1	Frequency	12	18	6	-	3,166669
	Percent (%)	33	50	17	-	
Y1.7.2	Frequency	12	20	4	-	3,222222
	Percent (%)	33	56	11	-	
Y1.7.3	Frequency	14	19	3	-	3,305556
	Percent (%)	39	53	8	-	
ΣY1.7						9,694445
Rata - rata variabel						6,880952

Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig	Ket.
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	,626	,632	,000	Signifikan
Constant	19,844				
R	,632 ^a				
R Square	,400				

Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3,216	,003
Lingkungan Kerja	4,757	,000





PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079
ENREKANG

Enrekang, 29 November 2018

Kepada

Yth. Kepala DINKOP UKM
NAKERTRANS Kab. Enrekang

Di-
Kec. Enrekang

Nomor : 610/DPMPTSP/IP/XI/2018
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan Surat Dari Ketua LP3KM Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 367/Izn-5/C.4-VIII/IX/37/2018, tanggal 27 November 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Muh. Alfiatma
Tempat Tanggal Lahir : Panyurak, 01 Desember 1993
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Panyurak Desa Lunjen Kec. Buntu Batu

Bermaksud akan mengadakan Penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Enrekang"**.

Dilaksanakan mulai, Tanggal 29 November 2018 s/d 25 Desember 2018

Pada prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas foto copy Skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian.

a.n. BUPATI ENREKANG
Kepala DPM PTSP Kab. Enrekang

Harwan Sawati, SE

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19670329 198612 1 001

Tembusan Yth :

01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan).
02. Asisten Administrasi Umum Setda Kab. Enrekang.
03. Kepala BAKESBANG PDL Kab. Enrekang.
04. Camat Enrekang.
05. Universitas Muhammadiyah Makassar.
06. Yang Bersangkutan (Muh. Alfiatma).

Muh. Alfiatma 105720466014

by Tahap Tutup



Session date: 09-Sep-2021 01:29PM (UTC+0700)

Session ID: 1644323261

File name: Revisi_Skripsi_Alfiatma.docx (899.17K)

Page count: 10199

Character count: 65165