

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT GALESONG UTARA  
KABUPATEN TAKALAR**

**REFI ARNI DEWI  
10572 04613 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT GALESONG UTARA  
KABUPATEN TAKALAR**

**REFI ARNI DEWI  
10572 04613 13**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar**

Nama : Refi Arni Dewi

NIM : 10572 04613 13

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

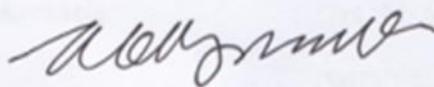
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 20 Juni 2017 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 20 Juni 2017

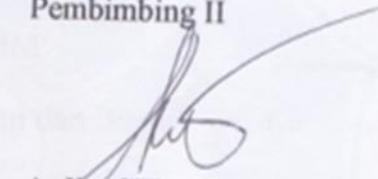
### Menyetujui :

Pembimbing I



**Abdul Muttalib, SE., MM**  
NBM: 1958042

Pembimbing II



**Aulia, SIP., M.Si.M**  
NIDN: 09230350802

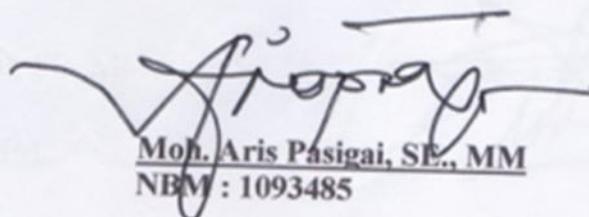
### Mengetahui :

Dekan



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen



**Moh. Aris Pasigai, SE., MM**  
NBM : 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Samsul Rizal, SE, MM.

4. Drs. Asdi, MM.

## ABSTRAK

**Refi Arni Dewi 2017. “ Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar”** skripsi dibimbing oleh Abdul Mutallib (pembimbing I) dan Aulia (Pembimbing II).

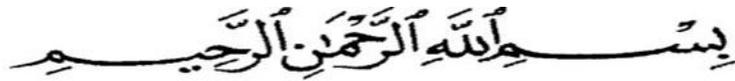
Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, ini adalah apakah lingkungan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Dan hipotesis penelitian yaitu diduga lingkungan dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian menggunakan uji t ialah Ternyata variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di atas 0.05. Maka,  $H_0$  diterima menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel semangat kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di bawah 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah.

Hasil penelitian menggunakan uji f Dari hasil perhitungan melalui SPSS di atas, ternyata diperoleh nilai F hitung sebesar 29.277 dan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0.000. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

***Kata Kunci: Lingkungan kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai***

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “*Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar*”.

Serta shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dan terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Bapak, **Mappanyompa Nur** dan **Ibu Jumariah** serta **nginga'** tercinta kalian adalah orang tua terhebat buat saya terima kasih telah merawat dan membesarkan saya sampai sekarang ini, terima kasih atas nasehat dan perhatiannya, terima kasih atas dukungan kalian baik secara materi maupun non materi, saya seperti ini tidak terlepas dari dukungan dan doa kalian, tanpa kalian saya tidak bisa seperti ini, sekali lagi terima kasih. Bapak Abdul Mutallib, SE., MM selaku pembimbing I dan Bapak selaku SIP., M.Si.M pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Dr.H.Abdul Rahman Rahim, SE., MM. selaku Ketua Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

3. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Serta seluruh staff dan Pegawai Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar
5. Serta Bapak, ibu dosen, dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Terima kasih buat, **Marhuma, Ririn wulandari, Lini, Syahrul Alamsyah, Asniar, dan Arwini** yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan dan waktunya buat saya, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini kalian adalah sahabat terbaik yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan selama ini.
7. Dan semua teman-teman Manajemen 11\_13 yang dalam kurung waktu kurang lebih 4 tahun telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Seperti halnya manusia yang tidak sempurna dimata manusia lain ataupun dimata Allah SWT, penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan penulisan dan penyajiannya mengingat akan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat untuk kita semua. Amin

Makassar , Mei 2017

Refi Arni Dewi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	5
A. Manajemen sumber daya manusia .....	5
B. Lingkungan Kerja .....	9
C. Semangat Kerja .....	15
D. Kinerja Pegawai .....	23
E. Kerangka Pikir .....	29
F. Hipotesis Penelitian .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
B. Metode Pengumpulan Data .....	31

C. Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Definisi Operasional Variabel .....	34
F. Metode Analisis Data .....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	38
A. Nama dan Sejarah Singkat Kantor Camat Galesong Utara .....	38
B. Visi dan Misi.....	39
C. Struktur Organisasi .....	40
D. Job Description.....	41
BAB V HASIL PENELITIAN .....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Deskriptif hasil penelitian.....	47
C. Hasil Analisis Data .....	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

5.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data .....	42
5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis .....	43
5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	44
5.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
5.6 Dasar Interpretasi Skor .....	45
5.7 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	46
5.8 Deskriptif Variabel Semangat Kerja .....	47
5.9 Deskriptif Variabel Kinerja pegawai .....	48
5.10 Hasil Uji Validitas .....	49
5.11 Uji Realibilitas .....	51
5.12 Uji Regresi Berganda .....	51

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Pikir .....	29
3.1 Struktur Organisasi .....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Dalam suatu instansi atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan instansi maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi kearah yang lebih baik pula.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Maka setiap organisasi atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat sedemikian rupa diaplikasikan sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik bagi pegawai untuk semangat kerja.

Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap pegawainya. Sebab apabila suatu instansi yang pegawainya mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Pada kantor Camat Galesong Utara masih banyak pegawai yang semangat kerjanya mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti, hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan di meja tiap pegawai ketika jam istirahat berakhir, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja pegawai mengalami kemunduran. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan, dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan dengan bawahannya. Kemudian hal ini juga dikarenakan lingkungan kerja yang di rasa kurang mendukung seperti suasana kantor yang terlihat ramai dan bising karena dekat dengan jalan utama dan faktor-

faktor non fisik yang menimbulkan kinerja pegawai menjadi berkurang.

Berdasarkan kendala lingkungan di atas menciptakan ketidaknyamanan pada diri tiap pegawai, hal ini memunculkan spekulasi negatif dan menimbulkan konsentrasi kerja pegawai menjadi menurun. Suatu instansi yang mampu meningkatkan semangat kerja dan mampu pula memperbaiki lingkungan kerjanya, sehingga membawa efek perilaku positif bagi pegawainya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja misalnya maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tujuan instansi dapat tercapai. Begitu juga dengan Lingkungan kerja (baik suasana kerja maupun kondisi kerja), akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, adalah apakah lingkungan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### a. Bagi kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran atau sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

##### a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baik secara teori maupun praktek.

##### b. Bagi Orang Lain

Diharapkan bisa menjadi bahan pembandingan untuk mereka yang akan melakukan penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen sumber daya manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian.

Menurut Siagian (2007:22) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Hasibuan (2009:7) manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

Menurut Flippo (2004:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kadarisman (2012:38) pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting dalam organisasi. Pengembangan pegawai (*human resource development*) disini merupakan investasi jangka panjang, namun tentu saja ini merupakan pengeluaran biaya yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari pegawai yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi di atas maka kita dapat melihat bahwa fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi 2 bagian utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Adapun fungsi operasional terkait dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Siagian, 2007:34).

### a. Fungsi manajerial

#### 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

## 3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### b. Fungsi operasional

#### 1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja salah satunya termasuk ke dalam fungsi kompensasi ini, khususnya berkaitan dengan imbalan kerja.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor-faktor lain.

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2006:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2006:12).

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2013:21):

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti :  
pusat kerja, kursi , meja.

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2006:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban

tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonasi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

1) Konsentrasi dalam bekerja

- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

f. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan

lainnya untuk bekerja.

i. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

j. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

### C. Semangat Kerja

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Nitisemito (2002:108), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Siswanto (2000:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun semangat kerja menurut Mutiara S. Panggabean, (2004:21) semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

## 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Bukhari Zainun (2001:33) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota- anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan

memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

## 2. Indikasi turunnya semangat kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Menurut Nitisemito (2002:431) ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan dalam mengetahui indikasi penurunan semangat kerja, yaitu:

- a. Turunnya/rendahnya produktivitas Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat

kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

c. Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja, dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan, serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat

tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

f. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

g. Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahankan lagi, akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan itu tidak berhasil, pada umumnya akan berakhir dengan pemogokan besar-besaran yang ini tentunya akan sangat merugikan bagi perusahaan.

3. Cara untuk meningkatkan Semangat Kerja karyawan

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinasi mana yang paling tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:420) cara-cara tersebut antara lain :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohan adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya meyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup meyediakan

fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

#### 4. Dimensi dan indikator semangat kerja

Adapun dimensi dan indikator dari semangat kerja menurut Saifudin Anwar (2002:180) yaitu:

- a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
  - 1) Konsentrasi Kerja
  - 2) Ketelitian
  - 3) Hasrat Untuk Maju
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
  - 1) Kebanggaan Karyawan
  - 2) Kepuasan Karyawan
  - 3) Labour Turn Over
  - 4) Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
  - 1) Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
- d. Keterlibatan ego dalam bekerja
  - 2) Tanggung Jawab
  - 3) Lancarnya aktivitas

## **D. Kinerja Pegawai**

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Mangkunegara (2010:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2010:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## 2. Pengertian Evaluasi/Penilaian kinerja

Menurut Dessler (2007:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2010:10) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah menilai risiko hasil nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatag dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### 3. Tujuan Evaluasi / Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2010:10) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto (dalam Mangkunegara,2010:10) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan , khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### 4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:11) ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Adapun yang menjadi manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2013:55) adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi karyawan
  - 1) Meningkatkan motivasi
  - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
  - 3) Adanya kejelasan hasil yang diharapkan
  - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas

5) Peningkatkan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai :

1) Meningkatkan kepuasan kerja

2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi

3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan

4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan

5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

c. Manfaat bagi perusahaan

1) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan

2) Meningkatkan kualitas komunikasi

3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

5. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2009:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

a. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah

dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

- b. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan
- c. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
- e. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2010:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (diposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

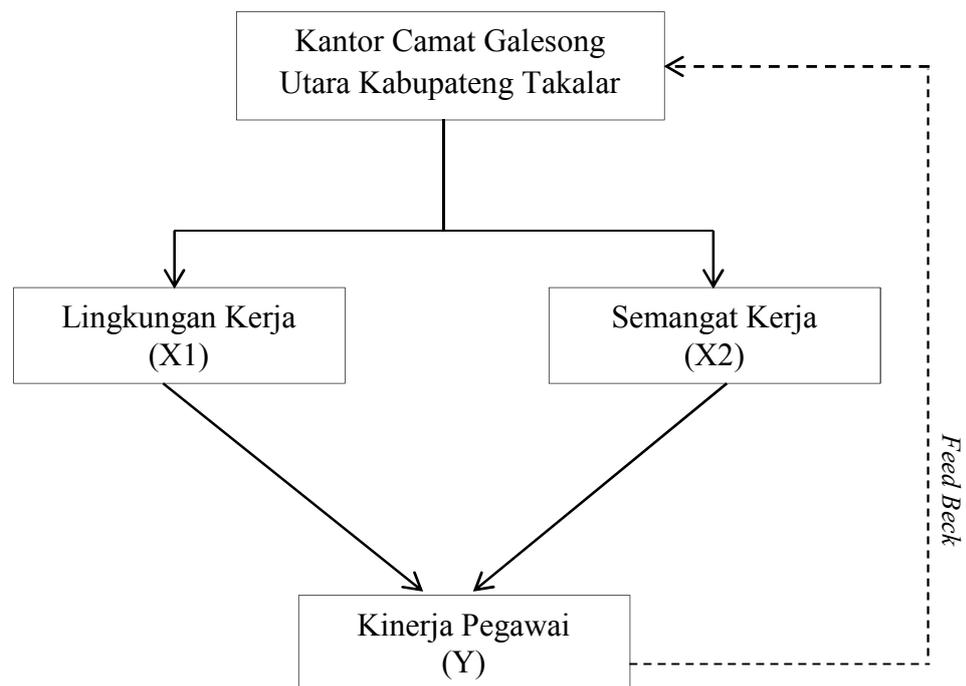
Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang

kinerjanya dibandingkan dibandingkan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi hal ini sesuai dengan teori Konvergensi William Stern.

### E. Kerangka Pikir

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pikir penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



## **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan paradigma diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu diduga lingkungan dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti lebih mudah memperoleh data penelitian, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian kurang lebih 2 bulan yang dimulai pada bulan Maret 2017 sampai April 2017.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Ada beberapa cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Observasi Langsung yaitu dengan cara mengamati langsung aktivitas serta mencatat yang dilakukan oleh perusahaan, guna pengambilan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan.
2. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung secara mendalam dengan pihak Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Kuesioner yang diberikan berisi pernyataan-pernyataan tertulis dan berbentuk pernyataan tertutup. Kuesioner yang digunakan dalam bentuk tanda silang dimana responden memilih jawaban-jawaban yang tersedia

dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

3. Study Kepustakaan (Library Research) yaitu mengumpulkan materi-materi yang digunakan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang ada atau landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti terutama mengenai pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai untuk memberikan solusi dari permasalahan yang ada pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini jenis data yang digunakan ialah data kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif yaitu variasi data yang diberikan oleh sumber yang sifatnya sangat beragam.
- b. Sedang data yang bersifat kuantitatif yaitu data terstruktur atau berpola sehingga data yang diperoleh dari responden yang ditanyai atau yang diamati di ubah menjadi satuan kuantitatif atau angka.

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti, yaitu Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten

Takalar yang masih bersifat data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti.

- b. Data sekunder adalah data yang dicatat, diakses, atau meminta data baku dari pihak yang telah mengumpulkannya di lapangan yang masih memiliki relevansi dengan penelitian, seperti dari buku-buku dan tulisan.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2011:215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi ini menerangkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah dari obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik dari obyek atau subyek tersebut.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 32 pegawai yang melaksanakan tugas pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 32 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Hal ini berpatokan pada pendapat Akdon (2008:106) mengenai penarikan sampel adalah sebagai berikut. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. sampling jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 32 orang. Dari hal diatas maka peneliti akan memakai data sampel total yaitu seluruh pegawai dari kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar yang berjumlah 32 orang.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional adalah definisi yang perlu diamati, dimana konsep ini menentukan adanya hubungan empiris. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini di definisikan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Semangat kerja dalam penelitian ini di definisikan sebagai keinginan dan kesungguhan pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
3. Kinerja pegawai dalam penelitian ini di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **F. Metode Analisis Data**

Data yang berhasil dikumpulkan, kemudian akan diolah dengan metode regresi berganda, untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian dengan beberapa teknik untuk menganalisis data sebagai persyaratan dari metode regresi berganda. Beberapa teknik tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2006:142), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini statistik deskriptif berdasarkan karakteristik responden, meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan.

### **2. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dan rasio dalam suatu persamaan linier (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:211)

Rumus persamaan regresi berganda adalah (Singgih Santoso 2000:167):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2,$  = Koefisien variabel

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Semangat Kerja

e = Error

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2001:44).

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t hitung dengan tabel (Ghozali 2001:44):

- 1) Jika statistik dihitung (angka t output) > statistik tabel (tabel t), maka  
Ho ditolak Ha diterima.
- 2) Jika statistik hitung (angka t output) < statistik tabel (tabel t), maka  
Ho diterima Ha ditolak.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat / dependen (Ghozali 2001:44).

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel (Ghozali 2001:44):

- 1) Jika statistik hitung (angka F output)  $>$  statistik tabel (tabel F), maka  
Ho ditolak Ha diterima.
- 2) Jika statistik hitung (angka F output)  $<$  statistik tabel (tabel F), maka  
Ho diterima Ho ditolak.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Nama dan Sejarah Singkat Kantor Camat Galesong Utara**

Kecamatan Galesong Utara merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Takalar, berbatasan dengan Kecamatan Galesong dan kota Makassar. Kantor kecamatan berdiri berkat kesepakatan seluruh lapisan masyarakat, alim ulama, tokoh masyarakat dan pemerintah kabupaten takalar. Jabatan camat untuk pertama kalinya dijabat oleh Andi Irwan Pabokori pada tahun 1965 dan Drs. Syahriar, M.Ap menjabat sebagai camat pada tahun 2015 sampai sekarang. Kantor kecamatan Galesong Utara beralamat Jl. Bauru Dg Gau Kel. Bontolebang. Galesong Utara memiliki 9 Desa dan 1 Kelurahan, yaitu:

1. Desa Bontosunggu
2. Desa Tamasaju
3. Kelurahan Bontolebang
4. Desa Tamalate
5. Desa Sampulungan
6. Desa Aeng Batu-batu
7. Desa Aeng Towa
8. Desa Bontolanra
9. Desa Pakkabba
10. Desa Bonto Kaddopepe

## **B. Visi dan Misi**

### 1. Visi

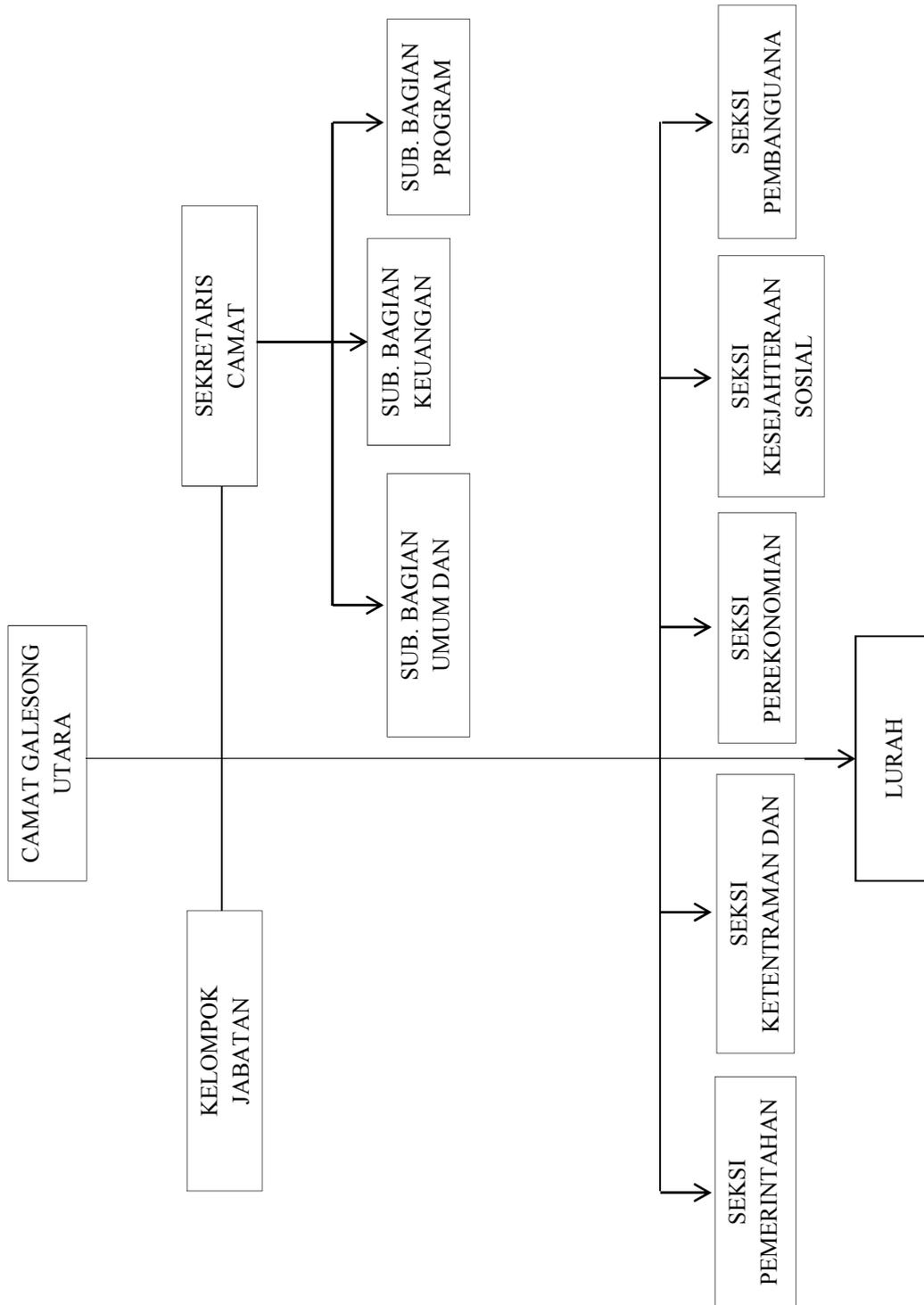
Visi Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah “mewujudkan peningkatan pelayanan masyarakat dalam bidang kesejahteraan sosial dan ekonomi menuju masyarakat beriman dan bertaqwa”.

### 2. Misi

Misi kecamatan galesong utara kabupaten Takalar adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan masyarakat galesong utara yang tentram, tertib dan nyaman.
- b. Meningkatkan perolehan informasi masyarakat dalam usaha peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi

### C. Struktur Organisasi



#### **D. *Job Description* (Pembagian Tugas)**

1. Camat Galesong Utara:

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

2. Sekretaris Camat:

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan dan keuangan serta menyusun laporan pelaksanaan tugas.

3. Bagian Tata Pemerintahan:

Dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan tata pemerintahan umum.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

Sub Bagian umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan ketatalaksanaan Dinas yang meliputi: surat-menyurat, kearsipan, pengadaan, ekspedisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan urusan rumah tangga, serta urusan administrasi kepegawaian Kecamatan;

5. Sub Bagian Keuangan:

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pengelolaan administrasi keuangan, meliputi penyusunan anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, dan pertanggungjawaban, serta pelaporan keuangan.

6. Sub Bagian Program:

Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan data dan informasi, penyusunan rencana kerja dan monitoring, serta evaluasi dan penyusunan laporan kinerja.

7. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan menyusun rencana dan melakukan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa, membina kerukunan hidup beragama, pengkoordinasian kegiatan instansi pemerintah, membina administrasi kelurahan dan desa, serta membina administrasi kependudukan.

8. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan terciptanya Ketentraman dan Ketertiban Umum di wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan Kantibmas dan keamanan lingkungan masyarakat serta pengembangan kegiatan-kegiatan masyarakat

yang sifatnya tidak saling mengganggu dari setiap elemen masyarakat yang ada.

9. Seksi Perekonomian

Seksi Perekonomian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan administrasi pemungutan pajak dan retribusi daerah, dan pengembangan kegiatan perindustrian dan perdagangan.

10. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan, penanggulangan bencana alam, penanggulangan masalah sosial, penyelenggaraan koordinasi keluarga berencana, serta fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, kesehatan, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, dan peranan wanita.

11. Seksi Pembangunan

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan pembangunan, pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat, pembinaan dan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta pembinaan dan pengawasan bangunan.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap 32 responden yang merupakan pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti. Perlu dikemukakan bahwa identitas responden yang ditabulasi tidak memasukkan nama responden dikarenakan bukan bersifat data yang bisa ditabulasi.

#### 1. Penyebaran Kuesioner

Hasil jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 32, dengan perincian sebagai berikut.

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Kuesioner dan Pengupulan Data**

Jumlah responden	32
Jumlah kuesioner disebar	32
Jumlah kuesioner dikembalikan	32
Total angket diterima kembali dari seluruh responden	100 %
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	100%

Sumber : Data primer (Kuesioner)

## 2. Statistik Deskriptif

Di bawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian aktual.

**Tabel 5.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis**

Jenis Kelamin	Jumlah Rĕsponden	Persen
Laki-laki	22	68,75%
Perempuan	10	31,25%
Total	32	100%

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Dari tabel di atas, mayoritas responden dari segi jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 68,75%, sisanya adalah perempuan sebanyak 31,25%.

**Tabel 5.3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Tertinggi	Jumlah Responden	Persen
SMP	1	3,12%
SMA	6	18,75%
D3	1	3,12%
S1	16	50%
S2	8	25%
Total	32	100%

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Dari tabel di atas, menunjukkan mayoritas responden dari segi tingkat pendidikan adalah pendidikan SMP sebanyak 3,12%, diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA sebanyak 18,75%, pendidikan D3 sebanyak 3,12 %, pendidikan S1 sebanyak 50% dan S2 sebanyak 25 %.

**Tabel 5.4**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persen
21-30 Tahun	2	6,25%
31-40 Tahun	12	37,5%
41-50 Tahun	12	26,9%
Diatas 50 Tahun	6	42,3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Dari tabel di atas, mayoritas responden dari segi tingkat usia adalah usia 21-30 tahun sebanyak 6,25%, diikuti oleh responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 37,5%, usia 41-50 tahun sebanyak 26,9%, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 42,3%

**Tabel 5.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persen
1 - 10 Tahun	14	43,75%
11 - 20 Tahun	11	34,37%
21 - 40Tahun	7	21,87%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil olahan kuesioner. tahun 2017

Dari tabel di atas, mayoritas responden dari segi lama bekerja adalah 1-10 tahun sebanyak 43,75%, diikuti oleh responden dengan lama bekerja 11-10 tahun sebanyak 34,37%, dan lama bekerja 21-40 tahun sebanyak 21,87%

## B. Deskriptif hasil penelitian

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksud untuk memberikan gambaran umum mengenai pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif : yaitu nilai rata-rata atau *mean*.

Berdasarkan variabel yang menunjuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Dasar interpretasi skor**

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	$0 < NS \leq 1$	Berada pada kategori sangat tidak baik
2	$1 < NS \leq 2$	Berada pada kategori tidak baik
3	$2 < NS \leq 3$	Berada pada kategori tengah-tengah
4	$3 < NS \leq 4$	Berada pada kategori baik
5	$4 < NS \leq 5$	Berada pada kategori sangat baik

Sumber, Arikunto1998

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja (X1)

Perhitungan statistik deskriptif variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.7**  
**Deskriptif variabel lingkungan kerja**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		ST	S	TS	KS	STS		
		5	4	3	2	1		
LK1	F	15	17	0	0	0	32	4.47
	%	53,1%	16,9%	0	0	0	100%	
LK2	F	13	18	1	0	0	32	4.28
	%	40,6%	56,2%	2,9%	0	0	100%	
LK3	F	13	19	0	0	0	32	4.41
	%	40,6%	59,4%	0	0	0	100%	
LK4	F	11	20	1	0	0	32	4.22
	%	34,4%	62,5%	3,1%	0	0	100%	
LK5	F	14	18	0	0	0	32	4.44
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
Rata-rata variabel lingkungan kerja								4.36

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel lingkungan kerja di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,36 termasuk kategori baik. Hal ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja menurut pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah baik.

b. Variabel semangat kerja

Perhitungan statistik deskriptif variabel semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.8**  
**Deskriptif variabel semangat kerja**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		ST	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
SK1	F	13	18	1	0	0	30	4.28
	%	40,6%	56,2%	3,1%	0	0	100%	
SK2	F	13	19	0	0	0	30	4.41
	%	40,6%	59,4%	0	0	0	100%	
SK3	F	11	20	1	0	0	30	4.84
	%	34,4%	62,5%	3,1%	0	0	100%	
SK4	F	18	14	0	0	0	30	4.56
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
SK5	F	9	23	0	0	0	30	4.28
	%	28,1%	71,9%	0	0	0	100%	
Rata-rata variabel semangat kerja								4.47

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel semangat kerja di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,47 termasuk kategori baik. Hal ini berarti secara keseluruhan semangat kerja pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah baik.

c. Variabel kinerja pegawai

Perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 5.9**  
**Deskriptif variabel kinerja pegawai**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	N	S	ST		
		5	4	3	2	1		
KP1	F	9	23	1	0	0	32	4,37
	%	28.1%	71.9%	3,3%	0	0	100%	
KP2	F	13	19	0	0	0	32	4,41
	%	40.6%	59.4%	0	0	0	100%	
KP3	F	16	16	0	0	0	32	4,5
	%	50.0%	50,0%	0	0	0	100%	
KP4	F	11	20	1	0	0	32	4,31
	%	34.4%	62.5%	3.1%	0	0	100%	
KP5	F	17	15	0	0	0	32	4,53
	%	53.1%	46.9%	0	0	0	100%	
Rata-rata variabel kinerja pegawai								4,42

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel kinerja pegawai di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,42 termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti secara keseluruhan kinerja pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah sangat baik.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010).

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi Arikunto, 2010). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16.

Hasil perhitungan  $r$  hitung kemudian dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

**Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Item Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,702	0,361	Valid
	X1.2	0,677	0,361	Valid
	X1.3	0,675	0,361	Valid
	X1.4	0,665	0,361	Valid
	X1.5	0,594	0,361	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,705	0,361	Valid
	X2.2	0,712	0,361	Valid
	X2.3	0,716	0,361	Valid
	X2.4	0,483	0,361	Valid
	X2.5	0,662	0,361	Valid

Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,670	0,361	Valid
	Y.2	0,640	0,361	Valid
	Y.3	0,633	0,361	Valid
	Y.4	0,644	0,361	Valid
	Y.5	0,710	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid.  $r$  tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,361

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan variabel kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,361

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi Arikunto, 2010). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha  $>$  0,60 (Ghozali, 2006).

**Tabel 5.11 Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Lingkungan kerja	0,680	0,60	Reliabel
Semangat kerja	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja	0,676	0,60	Reliabel

### 3. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel 5.12**  
**Uji Regresi Berganda**

X	Y	B	Beta	T	Sig
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	0,105	0,110	0,351	0,728
Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	0,706	0,714	2.287	0,030
f = 29.277		Sig = 0,000			
R = 0,818					
R Square = 0,669					

Sumber : hasil olahan kuesioner, tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, menjelaskan hasil uji regresi berganda tentang variabel-variabel dalam penelitian. Maka dapat diuraikan sebagai berikut

- a. Tabel diatas menunjukkan beta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.105 berarti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah

sebesar 10.5%.

- b. Beta variabel semangat kerja sebesar 0.706 menunjukkan pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,6%.
- c. Di dapat persamaan regresi:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 0,863 + 0,105 X_1 + 0,706 X_2 + e$$

Di mana : Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Semangat kerja

e = Error

#### 4. Uji Hipotesis Penelitian

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Diketahui:

- H<sub>01</sub> : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.”
- H<sub>a1</sub> : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.”
- H<sub>02</sub> : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai.”

- $H_{a2}$  : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai.”

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika nilai Sig (Probabilitas)  $> 0.05$

$H_0$  ditolak jika nilai Sig (Probabilitas)  $< 0.05$

Dari perhitungan uji t di atas diketahui:

t hitung X1 = 0,351 Nilai Sig. = 0.728

t hitung X2 = 2.287 Nilai Sig = 0.030

Ternyata variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di atas 0.05. Maka,  $H_0$  diterima menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel semangat kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di bawah 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah.

#### b. Uji F

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika Sig (probabilitas)  $> 0.05$

$H_0$  ditolak jika p (probabilitas)  $< 0.05$

Dari hasil perhitungan melalui SPSS di atas, ternyata diperoleh nilai F hitung sebesar 29.277 dan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0.000. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari berbagai perhitungan di atas, ternyata dari perhitungan statistik deskriptif, uji regresi, uji t dan uji f diperoleh kesimpulan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hal itu memberikan implikasi, jika kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar bermaksud meningkatkan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor semangat kerja sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syukria (2004:30) bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesedian perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja menurut jawaban responden adalah baik. Hal itu diketahui dari perolehan skor masing-masing pertanyaan peresponden yang memiliki kecenderungan pada jawaban yang termasuk ke dalam kategori baik (setuju). Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan oleh hasil nilai uji regresi. Didukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t dan uji f yang menerima  $H_0$ . Pengaruh yang tidak signifikan artinya jika lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan oleh hasil nilai uji regresi. Didukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t yang menerima  $H_0$ . Pengaruh yang signifikan artinya jika semangat kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar sebagai objek penelitian:

1. Hendaknya kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar jika bermaksud meningkatkan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor semangat kerja sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya,
2. Sumber daya manusia yang handal perlu juga diperhatikan untuk mendukung pencapaian tujuan utama kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.
3. Perlu dilakukan evaluasi yang berkala sehingga dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam masalah lingkungan dan semangat kerja sehingga kinerja pegawai pada setiap periode mengalami peningkatan.
4. Perlu penelitian lebih lanjut yang dapat mendukung hasil penelitian ini, sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung; Mandar Maju.
- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung; Dewa Ruchi.
- Bedjo Siswanto. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung; Sinar Baru.
- Danang Sunyoto. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta; CAPS.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta; Indeks,.
- Dr. M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia..* Jakarta; Rajawali Pers
- Flippo, Edwin B. (2004). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta; Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta; BPFE.
- Pangabean. S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Saifudin Anwar. (2002). *Sikap Manusia*. Yogyakarta; Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refika Aditama.
- Siagian, Siondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta; PT Elek Media Komputindo,
- Sugiyono, (2006). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Prenanda Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Tiga. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari.2001. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta; Gunung Agung.

## Lampiran 1

### Data Mentah “Lingkungan Kerja”

RESPONDEN	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5
1	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4
7	5	4	4	5	5
8	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	4
10	5	4	4	4	5
11	5	4	5	4	5
12	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5
14	5	5	4	5	4
15	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5
17	4	5	4	3	5
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	4
22	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4
25	4	5	4	4	5
26	4	3	4	4	5
27	5	5	4	4	5
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4
31	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	4
JUMLAH	143	140	141	138	142

Data Mentah “Semangat Kerja”

RESPONDEN	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
1	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5
7	4	4	5	5	5
8	4	5	5	5	4
9	5	5	5	4	5
10	4	4	4	5	4
11	4	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4
14	5	4	5	4	5
15	5	5	4	5	4
16	5	5	5	5	5
17	5	4	3	5	4
18	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4
22	4	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	5	4	4	5	4
26	3	4	4	5	4
27	5	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	5
31	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4
JUMLAH	140	141	138	142	137

Data Mentah “Kinerja Pegawai”

<b>RESPONDEN</b>	<b>Y_1</b>	<b>Y_2</b>	<b>Y_3</b>	<b>Y_4</b>	<b>Y_5</b>
<b>1</b>	4	4	5	4	5
<b>2</b>	5	5	5	5	5
<b>3</b>	4	5	4	4	4
<b>4</b>	4	5	5	4	5
<b>5</b>	5	5	5	5	5
<b>6</b>	5	5	5	5	5
<b>7</b>	5	5	5	5	5
<b>8</b>	4	5	4	5	5
<b>9</b>	5	5	5	4	5
<b>10</b>	4	5	4	4	5
<b>11</b>	4	5	4	4	5
<b>12</b>	4	4	5	4	4
<b>13</b>	4	5	5	4	5
<b>14</b>	5	4	5	5	5
<b>15</b>	4	4	5	5	5
<b>16</b>	5	5	4	5	4
<b>17</b>	4	4	4	4	4
<b>18</b>	5	5	4	4	4
<b>19</b>	4	4	4	4	4
<b>20</b>	4	4	4	4	4
<b>21</b>	4	4	4	4	4
<b>22</b>	4	4	5	5	4
<b>23</b>	4	4	5	3	5
<b>24</b>	4	4	5	4	4
<b>25</b>	4	4	5	5	5
<b>26</b>	4	4	4	4	5
<b>27</b>	4	4	5	4	5
<b>28</b>	4	4	4	5	4
<b>29</b>	4	4	4	4	4
<b>30</b>	5	4	4	4	4
<b>31</b>	4	4	4	4	4
<b>32</b>	4	4	4	4	4
<b>JUMLAH</b>	<b>137</b>	<b>141</b>	<b>144</b>	<b>138</b>	<b>145</b>

## Lampiran 2

### Jawaban Responden

#### LINGKUNGAN KERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	53.1	53.1	53.1
	5	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

#### LINGKUNGAN KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	18	56.2	56.2	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

#### LINGKUNGAN KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	59.4	59.4	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

#### LINGKUNGAN KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	20	62.5	62.5	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0

**LINGKUNGAN KERJA 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	20	62.5	62.5	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	56.2	56.2	56.2
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**SEMANGAT KERJA 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	18	56.2	56.2	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**SEMANGAT KERJA 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	59.4	59.4	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**SEMANGAT KERJA 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	20	62.5	62.5	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**SEMANGAT KERJA 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	56.2	56.2	56.2
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**SEMANGAT KERJA 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	71.9	71.9	71.9
	5	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**KINERJA 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	71.9	71.9	71.9
	5	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**KINERJA 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	59.4	59.4	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**KINERJA 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	50.0	50.0	50.0
	5	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**KINERJA 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	20	62.5	62.5	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**KINERJA 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	46.9	46.9	46.9
	5	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

### Lampiran 3

#### Uji Validitas

Correlations

		LINGKUNGAN KERJA 1	LINGKUNGAN KERJA 2	LINGKUNGAN KERJA 3	LINGKUNGAN KERJA 4	LINGKUNGAN KERJA 5	LINGKUNGAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA 1	Pearson Correlation	1	.273	.243	.394*	.434*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.131	.180	.026	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA 2	Pearson Correlation	.273	1	.365*	.245	.318	.677**
	Sig. (2-tailed)	.131		.040	.176	.076	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA 3	Pearson Correlation	.243	.365*	1	.476**	.168	.675**
	Sig. (2-tailed)	.180	.040		.006	.357	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA 4	Pearson Correlation	.394*	.245	.476**	1	.075	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.176	.006		.684	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA 5	Pearson Correlation	.434*	.318	.168	.075	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.013	.076	.357	.684		.000
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.702**	.677**	.675**	.665**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

**Correlations**

		SEMANGAT T KERJA 1	SEMANGAT KERJA 2	SEMANGAT T KERJA 3	SEMANGAT KERJA 4	SEMANGAT AT KERJA 5	SEMANGAT T KERJA
SEMANGAT KERJA 1	Pearson Correlation	1	.365*	.245	.318	.335	.705**
	Sig. (2-tailed)		.040	.176	.076	.061	.000
	N	32	32	32	32	32	32
SEMANGAT KERJA 2	Pearson Correlation	.365*	1	.476**	.168	.332	.712**
	Sig. (2-tailed)	.040		.006	.357	.064	.000
	N	32	32	32	32	32	32
SEMANGAT KERJA 3	Pearson Correlation	.245	.476**	1	.075	.553**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.176	.006		.684	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
SEMANGAT KERJA 4	Pearson Correlation	.318	.168	.075	1	.009	.483**
	Sig. (2-tailed)	.076	.357	.684		.962	.005
	N	32	32	32	32	32	32
SEMANGAT KERJA 5	Pearson Correlation	.335	.332	.553**	.009	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.061	.064	.001	.962		.000
	N	32	32	32	32	32	32
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	.705**	.712**	.716**	.483**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

**Correlations**

		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5	KINERJA
KINERJA 1	Pearson Correlation	1	.473**	.209	.421*	.170	.670**
	Sig. (2-tailed)		.006	.252	.017	.353	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA 2	Pearson Correlation	.473**	1	.064	.234	.394*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.006		.729	.197	.025	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA 3	Pearson Correlation	.209	.064	1	.237	.564**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.252	.729		.191	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA 4	Pearson Correlation	.421*	.234	.237	1	.201	.644**
	Sig. (2-tailed)	.017	.197	.191		.271	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA 5	Pearson Correlation	.170	.394*	.564**	.201	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.353	.025	.001	.271		.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	.670**	.648**	.633**	.644**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4

### Uji Realibilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	5

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	5

## Lampiran 5

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	4.4062	.33111	32
LINGKUNGAN	4.4000	.34454	32
SEMANGAT	4.3625	.33481	32

**Correlations**

		KINERJA	LINGKUNGAN	SEMANGAT
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.780	.817
	LINGKUNGAN	.780	1.000	.940
	SEMANGAT	.817	.940	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	LINGKUNGAN	.000	.	.000
	SEMANGAT	.000	.000	.
N	KINERJA	32	32	32
	LINGKUNGAN	32	32	32
	SEMANGAT	32	32	32

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SEMANGAT, LINGKUNGAN <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.646	.19703

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.273	2	1.136	29.277	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.126	29	.039		
	Total	3.399	31			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.863	.466		1.853	.074		
	LINGKUNGAN	.105	.300	.110	.351	.728	.117	8.534
	SEMANGAT	.706	.309	.714	2.287	.030	.117	8.534

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LINGKUNGAN	SEMANGAT
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.269	1.00	.03	.03
	3	.000	92.584	.00	.97	.97

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.1082	4.9196	4.4062	.27078	32
Std. Predicted Value	-1.101	1.896	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.037	.088	.059	.014	32
Adjusted Predicted Value	4.0917	4.9754	4.4047	.27262	32
Residual	-.43273	.40499	.00000	.19056	32

Std. Residual	-2.196	2.056	.000	.967	32
Stud. Residual	-2.235	2.108	.004	1.012	32
Deleted Residual	-.44829	.42609	.00157	.20916	32
Stud. Deleted Residual	-2.414	2.251	.000	1.044	32
Mahal. Distance	.107	5.283	1.938	1.317	32
Cook's Distance	.000	.189	.033	.048	32
Centered Leverage Value	.003	.170	.062	.042	32

## Lampiran 6

Kusioner

### KUESIONER

#### A. Pengantar

Bersamaaan dengan ini kami ajukan daftar pertanyaan kepada Bapak/Ibu/Sdr(i), dengan harapan Bapak/Ibu/Sdr(i) berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kauesioner ini. Pertanyaan dalam daftar ini berkenaan dengan tanggapan Anda terhadap pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhaap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Jawaban Anda kami harapkan untuk keperluan penelitian. Atas kesediaannya, kami ucapkan terima kasih.

#### B. Cara Mengisi Jawaban

Kami mohon kesediaan Anda untuk melengkapi data umum di bawah ini.

1. Jenis Kelamin : L / P
2. Pendidikan Tertinggi : .....
3. Usia : .....
4. Lama Bekerja : .....

#### C. Daftar Pertanyaan

Pilihlah salah satu jawaban dari pernyataan yang anda anggap relatif benar dengan mencentang ( X ) pada jawaban.

Kunci Jawaban:

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat setuju       | = 5 |
| Setuju              | = 4 |
| Kurang Setuju       | = 3 |
| Tidak setuju        | = 2 |
| Sangat tidak setuju | = 1 |

## **Lingkungan Kerja**

1. Penerangan yang disediakan sudah sesuai dan memadai
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Cahaya yang ada sangat membantu dalam melihat objek yang disediakan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Pewarnaan dinding di masing-masing ruangan sesuai sehingga tidak mengganggu pekerjaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Penataan dekorasi ruangan sederhana dan tidak berlebihan untuk bekerja
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Jumlah ventilasi udara di tiap ruangan sudah cukup memadai sehingga tidak mengganggu pekerjaan maupun pelayanan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## **Semangat Kerja**

1. Antar sesama pegawai saling memahami keadaan dan kondisi rekan kerjanya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar memiliki rasa kekeluargaan terhadap sesama pegawai
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Pegawai memiliki sifat loyal terhadap instansi yang ditempatinya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

4. Para pegawai memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja keras
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Biasa saja
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Para pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Biasa saja
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **Kinerja Pegawai**

1. Dalam melaksanakan pekerjaan rutin selalu semangat dan tidak bermalas-malasan.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju
2. Selalu mengedepankan kepentingan bersama dalam memecahkan permasalahan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju
3. Memiliki Pemikiran positif terhadap segala sesuatu sehingga optimis dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju
4. Memiliki kepribadian memikul tanggung jawab penuh tugas yang diberikan oleh atasan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju
5. Memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju