

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

MEILISA SYELVIANI

meilisasylviani2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research to determine the effect of work environment on employee morale at the Mining and Energy Office of Indragiri Hilir Regency. And to know the factors that can affect the working environment of employees at Mining and Energy Office of Indragiri Hilir Regency. Data analysis using simple linear regression equation. The results of research on the influence of work environment on employee morale on the Department of Mines and Energy obtained simple linear regression equation namely: $Y = 13.079 + 1.080X$. From result of determination coefficient test obtained R Square value (R^2) is equal to 88% work environment influence to employee morale at Department of Mining and Energy Indragiri Hilir Regency, and the rest equal to 12% influenced by other variable not in carefully. Based on the test partially that the value of t arithmetic 14.866. With the test simultaneously obtained the value of f arithmetic 221.010.

Keywords: Work Environment and Morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir. Dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu : $Y = 13,079 + 1,080X$. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 88% lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji secara parsial bahwa nilai t hitung 14,866. Dengan uji secara simultan diperoleh nilai f hitung 221,010.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam

mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya. Sehingga disini organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor

yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun yang non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dan hal ini dapat berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka keadaan lingkungan yang baik dalam perusahaan sangat penting,

untuk menciptakan keadaan yang seperti itu maka perlu dukungan dari berbagai pihak, karena pada dasarnya lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan sehat merupakan komponen non keuangan yang turut menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan (Nitisemito, 2000:96).

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Tohardi (2002:425) menyatakan, bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut:

1. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya

angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.

4. Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir diselenggarakan berdasarkan arah dan kebijakan pembangunan daerah yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan dengan pola pemberdayaan masyarakat yang komprehensif yang mengedepankan prinsip dan nilai kearifan lokal.

Dengan mengacu Renstra ini maka seluruh upaya yang dilakukan oleh masing-masing pelaku pembangunan di Bidang Pertambangan dan Energi bersifat sinergis, koordinatif, dan melengkapi satu dengan lainnya di dalam satu pola sikap dan satu pola tindak. Renstra juga digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir.

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Indragiri Hilir dengan bagan struktur organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir.

Tugas pokok Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pertambangan dan Energi serta dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada daerah dalam rangka Desentralisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"**

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulisan merumuskan permasalahan sebagai berikut : "Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir?"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir. Dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosia-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Kondisi lingkungan kerja adalah faktor yang cukup penting dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada organisasinya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas akan meningkat, ini karena adanya

timbangan yang baik dari pegawai.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Komarudin (2002) seperti dikutip Analisa (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002) seperti dikutip Analisa (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

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 (Sedarmayanti, 2009:23). Dalam suatu organisasi, pegawai akan terlibat dalam hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan kedua-duanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semangat Kerja

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. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 39) berpendapat bahwa semangat kerja adalah : "Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal."

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002:427). Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2004:76).

Semangat kerja adalah setiap perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Anaf Bagindo, 2001:23)

Menurut Edwin (2002:76) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:42) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan yang lebih baik, giat sehingga dengan karyawan merasa senang dan mampu dalam

melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut, yaitu: "Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir".

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir yang

beralamat di Jalan Swarna Bumi Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Adapun waktu penelitian yaitu diperkirakan pada bulan November 2016 sampai Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- 2) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

- 1) Data primer adalah data asli dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Isjanto, 2006 dalam buku Sunyoto, 2011: 22).
- 2) Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. (Sunyoto, 2011: 23).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan

dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 32 orang pegawai.

Sampel

Berdasarkan pernyataan dari Arikonto (2002: 118), untuk membedakan untuk subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, dengan menyatakan seperti berikut: "Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15%, atau 20% - 25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek dan besarnya resiko yang ditanggung oleh peneliti".

Mengenai sensus, Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan penelitian berdasarkan sensus, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen dari populasi, jika elemen populasi relative sedikit dan variabilitas setiap elemennya tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari populasi. Jadi Penelitian ini adalah penelitian sensus yang diambil keseluruhan jumlah pegawai yaitu 32 (tiga puluh dua) orang.

Metode Pengambilan Data

- a. Daftar pertanyaan (*Kuesioner*)
Daftar pertanyaan (*Kuesioner*) atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok masalah dan

tujuan penelitian yang disebarkan kepada orang lain/ responden dengan maksud agar orang yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan yang diharapkan dan dapat dikembalikan dengan jawaban yang telah diberikan responden pada daftar pertanyaan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang

valid berarti memiliki validitas rendah.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:178). Menurut Sugiyono instrumen dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih. (Ghozali, 2005:133)

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/ tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F

1) Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas (Ghozali:2005). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

- 2) Uji Parsial (Uji t)
Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual variabel penelitian.
- 3) Uji Simultan (uji F)
Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005:250)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid pada item pertanyaan lingkungan kerja dan semangat kerja. Dimana dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dari keseluruhan item pertanyaan. Dimana r_{tabel} sebesar 0,349. Berdasarkan hasil analisa pada tabel validitas diatas bahwa nilai korelasi untuk tiap item pertanyaan lebih besar dari 0,349. Maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa item-item pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* besar dari 0,349 bahwa seluruh variabel tersebut diatas dinyatakan reliabel (dapat diterima).

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,079	3,904		3,350	,002
1 Lingkungan Kerja	1,080	,073	,938	14,866	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,079 + 1,080X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta = 13,079 artinya apabila organisasi atau instansi tidak memperhatikan lingkungan kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, maka semangat kerja yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 13,079.
- b. Koefisien regresi X = 1,080 artinya apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan atau peningkatan sebesar 1% sementara variabel independen lainnya tetap atau konstan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,080.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,876	1,88798

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2017

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa, dapat dilihat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu sebesar 0,938 dimana hubungan korelasinya adalah kuat. Adapun nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,880 atau 88%. Hal ini berarti, lingkungan kerja berpengaruh sebesar 88% terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Statistik t (uji Parsial)

Hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai t hitung lingkungan kerja lebih besar dari pada nilai t tabel. Dimana nilai t hitung lingkungan kerja adalah $14,866 > t$ tabel sebesar 2,037 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir. Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

c. Uji F (simultan)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai

pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0.000^b. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000^b) $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja. Dimana nilai f hitung yang diperoleh yaitu $221,010 > f$ tabel 4,16. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara lingkungan kerja dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

- Hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai yaitu $Y = 13,079 + 1,080X$.
- Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 88% lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa nilai t hitung $14,866 > t$ tabel sebesar 2,037 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh dan

- signifikan terhadap semangat kerja.
- d. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh nilai f hitung lingkungan kerja yaitu 221,010 > f tabel 4,16. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara lingkungan kerja dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan baik bagi peneliti selanjutnya, maupun bagi organisasi yaitu Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu :

- Hasil dalam penelitian yang penulis lakukan yaitu menggunakan regresi linier sederhana, makaitu bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan regresi linier berganda, dengan menggunakan variabel bebas lebih dari satu variabel.
- Pimpinan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, harus lebih memperhatikan lingkungan kerja, agar pegawai dapat merasa lebih nyaman dalam bekerja pada Dinas Pertambangan dan Energi. Seorang pemimpin sebaiknya mau mendengarkan keluhan-keluhan dari pegawainya mengenai lingkungan kerja, sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai.
- Bagi pimpinan hendaknya dapat melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai dan dapat memberikan peringatan bagi pegawai yang kurang serius dalam melaksanakan tugasnya. Ini dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bagi setiap pegawai. Sehingga diharapkan mampu memberikan rasa tanggung jawab bagi setiap pegawai dan

memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.

- d. Untuk mendapatkan sirkulasi udara yang baik membutuhkan ventilasi yang sesuai dengan keadaan dalam ruangan. Selain berguna untuk mendapatkan udara yang sehat, juga dapat membantu masuknya cahaya secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Anwar, Khairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (1): 348-358 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.org
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Etika Ayu Budi Pratiwi 2009, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Torrecid Surabaya*. Universitas Jember, Fakultas Ekonomi.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya KriyaGematama.
- Haigh Malvinas S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat*

- Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, UGM Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 2002 *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alek S., 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Pangabeian, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia*, Mandarmaji, Bandung.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : RefikaAditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Henry . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Siswanto, Bedjo. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI, CV. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Kencana, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

