



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI  
KAB. BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :  
Linda Novitasari  
021118210  
lindanvtsr23@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI  
KAB. BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI KAB.  
BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari: Rabu, tanggal 5 April 2023

Linda Novitasari  
021118210

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, SE., MM.,CPHCM.)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, SE.,MM.)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linda Novitasari

NPM : 021118210

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai  
Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, April 2023



Linda Novitasari

021118210

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023 Dilindungi Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

LINDA NOVITASARI. 021118210. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Di bawah bimbingan : HERMAN dan NINA SRI INDRAWATI. 2023.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey pada pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Pemilihan responden dilakukan dengan metode non probability sampling dengan jumlah responden 66 orang pegawai yang merupakan seluruh responden pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar  $0.200 > 0.05$  atau 5% (0,05) yang artinya nilai sig. Kolmogrov smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta 13,900 diartikan bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja 13,900 sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,452. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai adalah positif. Hasil analisis koefisien determinasi dilihat nilai r square sebesar 0,067 atau 67,0% hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap semangat kerja pegawai sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis atau parsial test diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,136 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,136 > 1,997$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

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

## PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor**”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Enda Juanda dan Ibu Sri Rezeki, yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektorat Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, SE., MM.,CPHCM. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya.
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis mulai dari semester 1 hingga 8.
7. Bapak Drs. Didin Wahidin, M.Si, Bapak Wawan Suryana, S.Sos, Bapak Enang Solihin, S.E dan Bapak Farid El Ghozali dari pemerintah Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor yang sudah menerima dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat penulis Fitri Annisa, Risha Salsabila Az-zahra, Winda Rahmawati, Indah Rahmayanti, Syifa Rahma Aulia, Febriana Hayu Prasetyani, Mella Ardhya Pramesti, Devi Febriyana Widyawati, Vera Dwi Noviany, Ai Geugeu Nur Aisah, Indriasari Ayu Tri Santoso yang selalu memberikan dukungan, semangat serta hiburan kepada penulis dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
9. Teman-teman Fakultas Manajemen, khususnya kelas E Manajemen angkatan 2018, atas kebersamaan dan dukungan satu sama lain.
10. Seluruh teman-teman saya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih untuk semangat dan masukannya.

Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang

luas pada umumnya bagi organisasi dan bagi penulis khususnya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun penulisan berikutnya ada kemajuan.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah Subhanahu wa ta'ala dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, April 2023

Linda Novitasari

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	v
LEMBAR HAK CIPTA .....	vi
ABSTRAK .....	vii
PRAKATA .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2. Kegunaan Akademik .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Lingkungan Kerja .....	11
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia .....	12
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	12
2.2.4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	13
2.3. Semangat Kerja Pegawai .....	13
2.3.1. Pengertian Semangat Kerja Pegawai .....	13
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai ..	14
2.3.3. Indikator Semangat Kerja Pegawai .....	15
2.3.4. Pentingnya Semangat Kerja Pegawai .....	15
2.4. Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran .....	16

2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	16
2.4.2. Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu .....	19
2.4.3. Kerangka Pemikiran .....	21
2.5. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasai Penelitian .....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	24
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	25
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7. Hasil Analisa Data .....	26
3.7.1. Uji Validitas.....	27
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	29
3.7.3. Teknik Analisa Data .....	30
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.....	32
4.1.1. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	32
4.1.2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	33
4.1.3. Tugas dan Wewenang Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	33
4.2. Hasil Penelitian .....	39
4.2.1. Profil Responden .....	39
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	43
4.3. Hasil Analisis Data .....	59
4.3.1. Uji Normalitas .....	59
4.3.2. Uji Heterokedastisitas .....	61
4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	62
4.3.5. Uji Hipotesis (uji t atau parsial test) .....	63
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	65
4.4.1. Pembahasan .....	65
4.4.2. Interpretasi Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR PERNYATAAN MELAKUKAN RISET .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketidakhadiran Periode 2019- 2021 .....	2
Tabel 1.2	Kesimpulan Ketidakhadiran Periode 2019-2021 .....	2
Tabel 1.3	Data turnover Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Periode 2019-2021 .....	3
Tabel 1.4	Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	4
Tabel 1.5	Hasil Kuesioner Pra Survey Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	16
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.2	Skala Likert .....	26
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X) .....	27
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	28
Tabel 3.5	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien $\alpha$ Cronbach .....	29
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X) .....	29
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	30
Tabel 4.1	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2	Data Pegawai Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4.4	Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja .....	41
Tabel 4.5	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	42
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Kebersihan ruangan kerja sangat Terjaga .....	43
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Toilet di tempat saya bekerja kebersihannya terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai .....	43
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan kerja .....	44
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja .....	45
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik .....	45
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja .....	46
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan .....	46
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja .....	47
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja .....	47
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti .....	48

Tabel 4.16 Pendapat Responden Mengenai Atasan memberikan uraian tugas yang dapat di pahami .....	48
Tabel 4.17 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X) .....	49
Tabel 4.18 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X) .....	50
Tabel 4.19 Pendapat Responden Mengenai Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan .....	52
Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan .....	52
Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan .....	53
Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan .....	53
Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Ketaatan pada peraturan kerja .....	54
Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Ketepatan waktu dalam bekerja .....	54
Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Suasana kerja pegawai .....	55
Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Hubungan dengan rekan kerja .....	55
Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Tersedianya fasilitas kerja .....	56
Tabel 4.28 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y) .....	56
Tabel 4.29 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	58
Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.31 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	63
Tabel 4.33 Hasil Uji t (Parsial test) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	33
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Gambar 4.4	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Gambar 4.5	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Gambar 4.6	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	42
Gambar 4.7	Histogram Lingkungan Kerja (X) .....	51
Gambar 4.8	Histogram Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	58
Gambar 4.9	Uji Normalitas .....	60
Gambar 4.10	Uji Heterokedastisitas .....	61
Gambar 4.11	Kurva Uji Hipotesis .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Tabulasi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	72
Lampiran 2 . Data Tabulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	73
Lampiran 3 . Tabel t (Tabel Statistik) .....	74
Lampiran 4. Tabel r (Tabel Statistik) .....	75
Lampiran 5. Kuesioner Pra Survei .....	77
Lampiran 6. Kuesioner Free Test .....	80
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	83
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y) .....	84
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	85
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	85
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas .....	86
Lampiran 12. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	87
Lampiran 13. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	88
Lampiran 15. Hasil Uji t (Parsial Test) .....	98
Lampiran 16. Sertifikat Magang pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Menurut Munawati (2015) menyatakan bahwa persaingan antara organisasi di era globalisasi seperti saat ini yang ditandai dengan banyaknya perubahan di segala bidang kehidupan, yaitu dengan semakin canggih dan majunya teknologi. Hal ini dapat dilihat sebagian tenaga kerja yang digantung fungsinya oleh mesin atau peralatan mekanik lainnya, namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan sumber daya manusia tetap menjadi faktor yang sangat penting dan utama bagi suatu organisasi bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara aktif. Selain itu sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak keseluruhan aktivitas organisasi.

Menurut Ginting dan Ice Lediana Br (2020) Sumber Daya Manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau instansi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Di mana manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun organisasi atau perusahaan. Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Untuk mencapai tujuan instansi, pegawai harus memiliki semangat kerja yang baik dan lingkungan kerja yang saling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena tanpa didukung oleh, lingkungan kerja yang baik seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan ruangan, kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang berpotensi yang jadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit berkonsentrasi dan menyebabkan karyawan keluar masuk. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, keamanan, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan mengambil risiko yang dihadapi, maka dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif

pada pegawai diharapkan semangat kerja pegawai meningkat sebab lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai dalam menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong dan terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Periode 2019-2021

Bulan	2019			2020			2021		
	Sakit	Izin	Alpha	Sakit	Izin	Alpha	Sakit	Izin	Alpha
Januari	3	5	4	5	10	11	7	10	7
Februari	0	8	8	3	1	3	14	8	8
Maret	6	3	6	7	7	9	10	8	5
April	5	6	5	5	7	1	1	11	5
Mei	2	11	9	3	5	10	0	6	7
Juni	9	9	6	1	8	5	1	9	3
Juli	7	5	11	0	1	9	9	2	6
Agustus	3	0	9	5	0	3	4	4	4
September	8	8	10	10	4	2	6	7	8
Oktober	3	10	9	7	9	8	3	11	4
November	2	7	9	12	3	11	2	11	5
Desember	5	1	7	15	6	2	8	5	7
<b>TOTAL</b>	53	73	93	73	61	74	65	92	69

Sumber : Sekunder, Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor (2021)

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor periode 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kesimpulan Ketidakhadiran Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Ketidakhadiran Pegawai			Tingkat Absensi Pegawai	Standar Ketidakhadiran Pegawai (%)
			Sakit	Izin	Alpha		
2019	54	273	53	73	93	1,5%	1%
2020	58	288	73	61	74	1,2%	
2021	66	255	65	92	69	1,3%	

Sumber : Sekunder, Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor (2021)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 dari tahun 2019-2022 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor tahun 2019 sebesar 1,5%, tahun 2020 sebesar 1,2%, tahun 2021 sebesar 1,3% dan dapat dilihat pegawai

dengan sakit/izin/alpha setiap tahunnya tidak stabil, dihitung dengan rumus tingkat ketidakhadiran:  $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100$ . Data di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai terbilang tinggi dikarenakan instansi memberikan standar ketidakhadiran sebesar 1%, tingkat ketidakhadiran dengan rata-rata di tahun 2019, 2020, 2021 yaitu 1,5%, 1,2%, 1,3% menunjukkan peningkatan ketidakhadiran yang melebihi batas standar instansi menyebabkan hasil kerja tidak optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2009), turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanent yang dilakukan oleh pegawai baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Berikut terlampir data turnover pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Periode 2019-2021.

Tabel 1.3 Data Turnover Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai PNS Masuk	Jumlah Pegawai Non PNS Masuk	Jumlah Pegawai PNS Keluar	Jumlah Pegawai Non PNS Keluar	Jumlah Pegawai
2019	1	3	2	3	54
2020	2	6	1	8	58
2021	3	7	1	8	66

Sumber : Sekunder, Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat turnover pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Periode 2019-2021 mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir yakni periode 2019-2021. Dapat dilihat tahun 2019 jumlah pegawai PNS masuk sebanyak 1 orang pegawai, pada tahun 2020 jumlah pegawai PNS masuk sebanyak 2 orang pegawai, dan pada tahun 2021 jumlah pegawai PNS masuk sebanyak 3 orang pegawai. Dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah pegawai Non PNS masuk sebanyak 3 orang pegawai, pada tahun 2020 jumlah pegawai Non PNS masuk sebanyak 6 orang pegawai, dan pada tahun 2021 jumlah pegawai Non PNS masuk sebanyak 7 orang pegawai.

Dapat dilihat jumlah pegawai PNS keluar pada tahun 2019 sebanyak 2 orang pegawai, pada tahun 2020 jumlah pegawai PNS keluar sebanyak 1 orang pegawai, dan pada tahun 2021 jumlah pegawai PNS keluar sebanyak 1 orang. Sedangkan pada tahun 2019 jumlah pegawai Non PNS keluar sebanyak 3 orang pegawai, pada tahun 2020 jumlah pegawai Non PNS keluar sebanyak 8 orang pegawai, dan pada tahun 2021 jumlah pegawai Non PNS keluar sebanyak 8 orang pegawai jumlah pegawai keluar sebanyak 5 orang pegawai dari 54 orang Pegawai. Pada periode 2020 jumlah pegawai masuk sebanyak 8 orang pegawai dan jumlah pegawai keluar sebanyak 9 orang pegawai dari 58 orang pegawai. Pada periode 2021 jumlah pegawai masuk sebanyak 10 orang pegawai, dan jumlah pegawai keluar sebanyak 9 orang pegawai dari 66 orang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dengan pihak Camat diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari instansi, yaitu pegawai diterima kerja di perusahaan yang lain,

karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, karir yang dirasakan tidak berkembang dan keuasan karyawan. Selain itu adanya keluhan dari pegawai mengenai semangat kerja dimana apa yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Prasurvey Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Ya"	Total Jawaban "Tidak"
<b>Kebersihan</b>				
1	Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga	25	5	20
	Toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai		4	21
<b>Pertukaran Udara</b>				
2	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja	25	10	15
	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja		6	19
	Ventilasi di ruangan kerja berfungsi dengan baik		8	17
<b>Keamanan</b>				
3	Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja	25	13	12
	Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan		9	16
<b>Kebisingan</b>				
4	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja	25	10	15
<b>Hubungan Antar Pegawai</b>				
5	Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja	25	18	7
	Membantu rekan kerja pada saat dibutuhkan		12	13
<b>Hubungan Dengan Atasan</b>				
6	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami	25	9	16

Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra survey 2021

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Prasurvey Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Ya"	Total Jawaban "Tidak"
<b>Produktivitas Kerja</b>				
1	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	25	14	11
	Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan		15	10
	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan		7	18
	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan		17	8
<b>Tingkat Kehadiran</b>				
2	Ketaatan pada peraturan kerja	25	5	20
	Ketepatan waktu dalam bekerja		9	16
<b>Ketenangan dalam bekerja</b>				
3	Suasana kerja pegawai	25	15	10
	Hubungan dengan rekan kerja		17	8
	Tersedianya fasilitas kerja		4	21

Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra survey 2021

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey yang telah dilakukan, menunjukkan keadaan terkait lingkungan kerja dan semangat kerja di Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor belum mendukung pegawai, terlihat hasil kuesioner pra survey lingkungan kerja menunjukkan suhu udara pada ruangan kurang berfungsi dengan baik sehingga hal tersebut menurunnya tingkat operasional kerja, terlihat keamanan pada kantor Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor masih rendah, suasana tempat bekerja mengalami kebisingan dikarenakan dekat dengan pemukiman penduduk, hubungan antar pegawai mengalami penurunan hal tersebut membuat pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta produktif. Dapat dilihat hasil kuesioner pra survey pada semangat kerja menunjukkan bahwa seirng kali kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketepatan waktu dalam bekerja serta tingkat pegawai menanggung beban yang diberikan oleh instansi melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja, suasana kerja pegawai serta hubungan dengan rekan kerja menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

Dari fenomena yang terjadi pegawai yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja mengakibatkan kerugian terhadap organisasi karena ketidaknyamanan lingkungan

kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sehingga, pekerjaan tidak terlaksana dengan baik, maka dari itu organisasi perlu mengetahui apakah dampak dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, sehingga Organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor”.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang di atas terdapat identifikasi masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran pegawai tidak stabil setiap tahunnya.
2. *Turnover* pegawai PNS dan Non PNS pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor mengalami peningkatan dari tahun 2019-2021.
3. Adanya keluhan kesah dari pegawai terkait lingkungan kerja.
4. Pegawai belum merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
5. Tingkat semangat kerja pegawai mengalami penurunan terlihat pada data pra survey.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor?
2. Bagaimana semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dilakukan penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh yang lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, Lingkungan kerja sebagai variabel (X) adalah semangat kerja pegawai sebagai variabel (Y). Menyimpulkan hasil penelitian memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam organisasi.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

3. Untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas Semangat kerja pegawai.

##### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendukung mentasi kan emang informasikan hasil penelitian di fakultas ekonomi dan bisnis program manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Pakuan.
2. Dapat disarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau seni yang berkaitan erat dengan organisasi, yakni dalam menentukan pegawai dengan baik akan menunjang organisasi dalam mencapai tujuannya serta meminimalisir bahan baku yang akan di keluarkan. Berikut adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Menurut Kasmis (2016) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja yakni dalam mencapai tujuan suatu perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat HRM merupakan secara efisien dan efektif mengelola hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki individu (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan bersama organisasi dan karyawan, dan secara maksimal. Ini adalah ilmu atau metode bagaimana memanfaatkannya hingga batasnya, dan karyawan dari tenaga kerja mencapai pemaksimalan masyarakat.”

Menurut Gaol (2014) “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja yang berhubungan erat dengan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (M.S. Hasibuan, 2016) diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) yaitu langkah awal dalam menetapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian yaitu suatu aktivitas untuk menyusun uraian tugas bagi semua pegawai diantaranya, penguraian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) yaitu suatu aktivitas dalam mengumpulkan semua pegawai, guna dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat umum.
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) yaitu suatu aktivitas menuntun semua pegawai, agar mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi organisasi.
6. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) yaitu metode peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian tunjangan secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi selama ia bekerja.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) yaitu aktivitas dalam mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terjalin kerja sama yang membangun dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu suatu aktivitas dalam menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, guna mempertahankan hubungan antar pegawai dengan atasan.
10. Kedisiplinan  
Kedisiplinan yaitu fungsi yang paling utama dan kunci terwujudnya tujuan, karena

tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) yaitu pemutusan hubungan kerja seseorang dari organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan berdasarkan keinginan karyawan keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

#### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Supomo, Nurhayati, 2018) diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan organisasi, yaitu ditujukan untuk dapat mengenal manajemen sumber daya manusia dalam memberikan peran serta dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan peran serta departemen pada tingkat yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
3. Tujuan sosial, ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan, guna mengurangi dampak negatif pada organisasi.
4. Tujuan personal, ditujukan untuk pegawai yakni dapat lebih mudah dalam pencapaian tujuan organisai, setidaknya tujuan-tujuan tersebut membuat pegawai memiliki kontribusi terhadap organisasi.

## 2.2. Lingkungan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suatu wadah terpenting bagi suatu pegawai yakni dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan Kerja terdapat 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan Kerja Fisik berkaitan dengan pencahayaan yang baik, kebersihan, keamanan, fasilitas untuk melakukan pekerjaan, tidak adanya kebisingan, tempat kerja yang nyaman. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Berikut adalah pengertian Lingkungan Kerja menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan “Lingkungan Kerja adalah tempat di mana terdapat banyak kelompok dengan berbagai fasilitas mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan”.

Menurut Afandi (2018) mendefinisikan “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan, seperti keberadaan pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang tepat, dan lain-lain”.

Menurut Herman Sofyandi (2018) mendefinisikan “Lingkungan Kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi”.

Menurut Sri Widodo (2015) mendefinisikan “Lingkungan Kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasaana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”.

Menurut Suwandi & Setiawan (2022) *“the work environment is a physical and social work environment which includes physical conditions, space place, work equipment,, type of work, supeeriors, co-workers, subordinates, people outside the company, company culture, company policies and regulations”*.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diuraikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan erat dengan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal 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 waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Hanaysha (2016), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan  
Fasilitas perlu diperhatikan karena tanpa adanya fasilitas yang terdapat pada kantor, maka hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat.
2. Tempat kerja yang nyaman  
Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja
3. Keamanan  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
4. Tidak adanya kebisingan  
Kebisingan dapat mengganggu kesehatan seseorang serta mengacukan konsentrasi dalam bekerja. Maka, kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau dikurangi.

### **2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Hanaysha (2016), beberapa indikator lingkungan kerja yang digunakan terdiri dari:

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan  
Fasilitas untuk melakukan pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan

oleh organisasi, dengan hal itu meminimalisir hal-hal yang kurang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Tempat kerja yang nyaman

Tempat kerja yang nyaman adalah kesenangan mendalam pada diri pegawai yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih baik serta menghasilkan produktivitas meningkat.

3. Keamanan

Keamanan adalah suatu hal yang dapat membuat pekerja mengerjakan segala sesuatu dengan baik

4. Tidak adanya kebisingan

Tidak adanya kebisingan adalah keadaan kerja yang tenang tanpa adanya suara bising, sehingga pekerjaan tidak terganggu dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

#### **2.2.4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi fisik tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

### **2.3. Semangat Kerja Pegawai**

#### **2.3.1. Pengertian Semangat Kerja Pegawai**

Semangat Kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik.

Menurut Sri Widodo (2015) mendefinisikan “Semangat Kerja adalah menggambarkan keadaan pegawai pada perusahaan, ketika semangat kerja bagus hal tersebut membuat perusahaan mendapatkan timbal balik, di antaranya menurunnya diagram absensi, meminimalisir keluar masuk pegawai dan meningkatkan kinerja tenaga kerja”. Diantaranya seperti, membangun lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan salah satunya antar rekan kerja maupun bawahan dengan atasan, dan juga suasana ruang kerja yang menguntungkan. Hal ini dapat memberikan reaksi positif kepada pegawai untuk membangun semangat tersebut”.

Menurut Busro (2018) mendefinisikan “Semangat Kerja merupakan kekuatan-

kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Menurut Nitisemito (2015) mendefinisikan “Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mendefinisikan “Semangat Kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi”.

Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan “Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Menurut Suwandi & Setiawan (2022) “*work enthusiasm is the condition of a person who supports him/her to do work faster and better in a company. The condition of doing work faster and better is an early picture of employee productivity at work*”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diuraikan bahwa semangat kerja adalah suasana perwujudan moral kerja yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang di kerjakan.

### **2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai**

Menurut Anaroga dalam Busro (2018), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Job security

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut adalah pekerjaan yang aman dan relatif tetap, yang artinya pegawai tersebut akan bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan dipindah-pindahkan. Faktor yang membuat tidak adanya ketenangan pegawai dalam bekerja yaitu pegawai dapat diberhentikan atau dimutasi secara sepihak dari organisasi.

#### 2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*)

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

#### 3. Kondisi kerja yang menyenangkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis, dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

#### 4. Kepemimpinan yang baik

Setiap bawahan menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik baik merupakan pemimpin yang bertindak secara adil kepada seluruh bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut akan tetapi menimbulkan rasa hormat pegawai.

Kepemimpinan yang humoris akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, gaji, imbalan

Faktor terbesar untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya.

### **2.3.3. Indikator Semangat Kerja Pegawai**

Menurut Nitisemito (2015), menyebutkan beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu seseorang, agar pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat Kehadiran

Untuk melihat apakah naiknya tingkat kehadiran tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka perusahaan tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata. Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik.

3. Ketenangan dalam bekerja

Semangat kerja para pegawai akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal lainnya.

### **2.3.4. Pentingnya Semangat Kerja Pegawai**

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan untuk menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sebagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Bhima Kelvian Deska & Aminuddin Irfani (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bapenda Jawa Barat Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran	Variabel X (Lingkungan kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja)	Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21): Peralatan kerja, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja.  Indikator Semangat Kerja menurut Nitisemito (1992) : absensi, kerja sama, kepuasan kerja, kedisiplinan.	Uji t dan koefisien korelasi uji hipotesis	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung}$ sebesar 4,278 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ 2,052 ( $4,278 > 2,052$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah $H_0$ ditolak atau $H_1$ diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai R Square 0,395 berada pada interval koefisien $\pm 0,25 - \pm 0,49$ yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan yang lemah.
2	Lina Rismayanti (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja)	Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) : Penerangan/cahaya di tempat kerja,	Korelasi (R), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,790 sedangkan

	Dinas Pendidikan Kota Bandung		<p>temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.</p> <p>Indikator Semangat Kerja menurut Dressler (2001) : Presensi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab, produktivitas kerja.</p>		<p>nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,624. Hal ini berarti bahwa sebesar 62,4% semangat kerja pegawai yang ada pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung di pengaruhi lingkungan kerja, sedangkan 37,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>
3	<p>Meilisa Syelviani (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir</p>	<p>Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja Pegawai)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja menurut Analisa (2011) : Penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, hubungan kerja antar pegawai, hubungan pegawai dengan atasan.</p>	<p>Uji Instrument, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis, Uji Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu : <math>Y = 13,079 + 1,080X</math>. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (<math>R^2</math>) adalah sebesar 88% lingkungan kerja berpengaruh terhadap</p>

					semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir, dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti. Berdasarkan uji secara parsial bahwa nilai t hitung 14,866. Dengan uji secara simultan diperoleh nilai f hitung 221,010.
4	Damai darmadir & Maskan AF (2019) Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Semangat Kerja)	Indikator Lingkungan Kerja menurut Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur (2019) : Kebersihan tempat kerja penyajian data, penerangan/cahaya, kebisingan, sirkulasi udara. Indikator Semangat Kerja menurut Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur (2019) : tingkat kerjasama pegawai, tingkat disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kehadiran pegawai.	Korelasi product moment	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (r) empiris sebesar 0,783 dimana ro dari tabel nilai-nilai r product moment untuk N=39 yakni nilai signifikansi (taraf kepercayaan 95%) yaitu 0,404 maka diketahui (r) empiris sebagaimana terlampir pada tabel. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y yaitu lingkungan kerja dengan semangat kerja.

5	Robiyati Podungge (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dampak Pada Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo	Variabel X (Lingkungan Kerja Fisik) dan Variabel Y (Semangat Kerja)	Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (2020) : Fasilitas tempat duduk, computer, pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan. Indikator Semangat Kerja menurut Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (2020) : Absensi, kerja sama, tingkat kepuasan, kedisiplinan.	Uji normalitas data, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, uji t.	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa uji t hitung > t tabel sehingga H0 ditolak dan H1 diterima atau Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Pengaruh lingkungan fisik (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 7,339 > t \text{ tabel } 1,675$ .
---	---	---	--	--	---

#### 2.4.2. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut :

##### 1. Penelitian kesatu

###### a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas dan variabel terikat. Yakni lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat. Menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu menggunakan kuesioner dan di olah dengan menggunakan program SPSS *Statistics*.

###### b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan yaitu berdasarkan tempat penelitian, tempat penelitian terdahulu berlokasi di Bapenda Jawa Barat Cabang Kota Bandung I Pajajaran, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Metode analisis yang digunakan

penelitian terdahulu yakni deskriptif dan verifikatif, sedangkan yang peneliti lakukan ialah menggunakan deskriptif eksploratif dengan metode ekplanatory survey. Mempunyai perbedaan berdasarkan metode penarikan sample yakni pada penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling, sedangkan yang peneliti lakukan adalah dengan teknik *non probability sampling*.

## 2. Penelitian kedua

### a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrument kuesioner, serta pengolahan data menggunakan Program SPSS *Statistics*.

### b. Perbedaan

Perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung (2017) sedangkan penulis Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Uji analisis data yang digunakan penelitian terdahulu yakni uji korelasi *rank spearman*, uji hipotesis, analisis koefisien determinasi sedangkan yang penulis gunakan yakni uji normalitas, uji heterokedastisitas, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

## 3. Penelitian ketiga

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni lingkungan kerja serta variabel terikat yakni semangat kerja pegawai. Memiliki persamaan berdasarkan metode pengambilan data yaitu dengan menggunakan kuesioner serta pengolahan data menggunakan Program SPSS *Statistics*.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan berdasarkan jenis data, yakni pada penelitian terdahulu jenis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif sedangkan yang peneliti lakukan ialah menggunakan metode kuantitatif. Memiliki perbedaan berdasarkan lokasi penelitian terdahulu yaitu pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir sedangkan yang peneliti lakukan yaitu pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni koefisien determinasi, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), uji regresi linier sederhana sedangkan yang tidak peneliti lakukan adalah uji simultan (uji F).

## 4. Penelitian keempat

### a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat. Terdapat persamaan

yaitu berdasarkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder serta pengolahan data menggunakan Program SPSS *Statistics*.

b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan berdasarkan jenis penelitian, dimana penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian verifikatif sedangkan yang peneliti lakukan adalah jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode eksplanatory survey. Penelitian terdahulu hanya menggunakan analisis data koefisien product moment sedangkan peneliti menggunakan analisis data uji normalitas, uji heterokedastisitas, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

5. Penelitian kelima

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni lingkungan kerja dan variabel terikat yakni semangat kerja pegawai. Selain itu, memiliki kesamaan yakni berdasarkan metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian menggunakan metode sensus dimana keseluruhan responden di ambil untuk dijadikan pendukung dalam penelitian.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan berdasarkan variabel bebas, dimana penelitian terdahulu hanya meneliti lingkungan fisik saja tanpa melibatkan penelitian lingkungan non fisik yang ada pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Selain itu, terdapat perbedaan berdasarkan lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Dilihat dari analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni hanya menggunakan analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi, dan normalitas sedangkan penelitian menggunakan analisis data normalitas, uji heterokedastisitas, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

### 2.4.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah bagian utama bagi pegawai yang akan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja terdiri dari Fasilitas untuk melakukan pekerjaan, Tempat kerja yang nyaman, Keamanan, Tidak adanya kebisingan.

Menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja adalah “menggambarkan keadaan pegawai pada perusahaan, ketika semangat kerja bagus hal tersebut membuat perusahaan mendapatkan timbal balik, di antaranya menurunnya diagram absensi, meminimalisir keluar masuk pegawai dan meningkatkan kinerja tenaga kerja”. Diantaranya seperti, membangun lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan salah satunya antar rekan kerja maupun bawahan dengan atasan, dan juga suasana ruang kerja yang menguntungkan. Hal

ini dapat memberikan reaksi positif kepada pegawai untuk membangun semangat tersebut.

Lingkungan yang baik akan memberikan hasil yang baik juga untuk semangat kerja. Untuk mendapatkan hasil yang baik, perusahaan perlu memperbaiki fasilitas untuk menunjang pekerjaan, perlunya suasana tempat kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, keamanan perlu ditingkatkan agar karyawan tidak merasa khawatir saat bekerja, memperhatikan suara kebisingan yang ada agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Bahwa lingkungan kerja berkaitan erat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan rencana yang sesuai maka lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

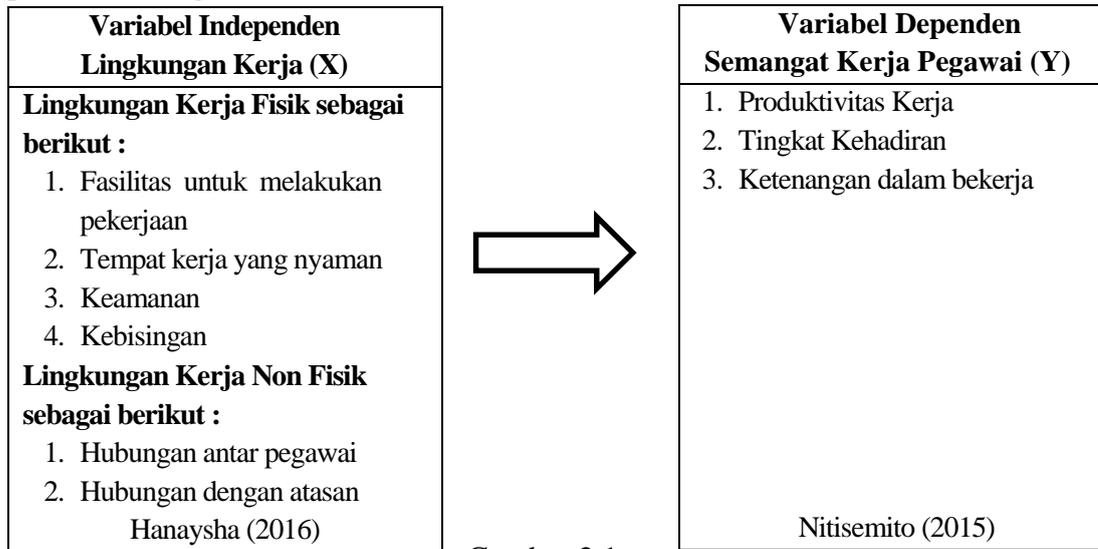
Adapun indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016), sebagai berikut:

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan  
Fasilitas untuk melakukan pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan oleh organisasi, dengan hal itu meminimalisir hal-hal yang kurang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Tempat kerja yang nyaman  
Tempat kerja yang nyaman adalah kesenangan mendalam pada diri pegawai yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih baik serta menghasilkan produktivitas meningkat.
3. Keamanan  
Keamanan adalah suatu hal yang dapat membuat pekerja mengerjakan segala sesuatu dengan baik
4. Kebisingan  
Kebisingan adalah keadaan kerja yang tenang tanpa adanya suara bising, sehingga pekerjaan tidak terganggu dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Dengan adanya lingkungan kerja yang terjamin, maka pegawai akan dengan mudah dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Instansi. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan oleh pegawai, maka tujuan Instansi akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian yang menyangkut pengaruh lingkungan terhadap semangat kerja pegawai telah banyak dilakukan salah satunya oleh Lina Rismayanti (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung dan berdasarkan hasil analisis data koefisien determinasi ( $R^2$ ) lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai.

Maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Ditetapkan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel X terhadap semangat kerja pegawai sebagai variabel Y.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka dapat disusun konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor kurang baik.
2. Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor kurang baik.
3. Di Duga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistic inferensial yaitu teknik yang bersifat umum menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk statistic kuantitatif.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independent (X) dan Semangat Kerja Pegawai sebagai variabel dependent (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis unit yaitu data yang diperoleh dari setiap responden yang dimaksud disini adalah total keseluruhan pegawai 66 responden yakni PNS dan Non PNS yang bekerja di Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor yang beralamatkan di Jln. Raya Barokah No. 05, telp. (021) 8672122 Wanaherang 1695.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah jenis data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh melalui kuesioner kepada responden. Data sekunder adalah teknik pengumpulan data buku literatur di antaranya buku-buku bacaan, dan tulisan-tulisan serta hasil-hasil yang berhubungan dengan topik yang dibahas pendukung dalam sebuah penelitian di mana data tersebut dapat menyelesaikan masalah-masalah yang sedang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk kuesioner adalah skala nominal dan skala interval.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Kantor Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisisioner kepada pegawai untuk dijawabnya.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada kantor Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasioanalisis Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>	<b>1. Lingkungan Fisik</b>			
	a. Kebersihan	1. Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga. 2. Toilet tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai.	Ordinal	
	b. Pertukaran Udara	3. Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja. 4. Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja. 5. Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik.	Ordinal	
	c. Keamanan	6. Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja. 7. Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	
	d. Kebisingan	8. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja.	Ordinal	
	<b>2. Lingkungan Non Fisik</b>			
	e. Hubungan Antar Pegawai	9. Terjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja. 10. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.	Ordinal	
	f. Hubungan Dengan Atasan	11. Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami.	Ordinal	
	<b>Semangat Kerja (Y)</b>	g. Produktivitas Kerja	12. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan. 13. Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. 14. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. 15. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.	Ordinal
		h. Tingkat Kehadiran	16. Ketaatan pada peraturan kerja. 17. Ketepatan waktu dalam bekerja.	Ordinal
i. Ketenangan dalam bekerja		18. Suasana kerja pegawai. 19. Hubungan dengan rekan kerja. 20. Tersedia fasilitas kerja.	Ordinal	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel yang penulis gunakan termasuk dalam non probability sampling dimana anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, karena pengambilan sampel dari seluruh responden pegawai Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor sebanyak 66 responden dengan menggunakan metode sensus.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara:

#### 1) Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

##### a. Observasi

##### b. Survei yang dilakukan dengan cara:

#### 1) Wawancara

Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan, guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

#### 2) Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah kuantitatif yang berupa Pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji statistik. analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian analisis statistik yang digunakan yaitu analisis non

parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas yakni digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan  $N = 66$  tingkat signifikan 5% dengan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0.242. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika  $r > 0.242$  maka item pernyataan tersebut valid
- Jika  $r < 0.242$  maka item pernyataan tersebut tidak valid

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

#### Keterangan:

- $n$  = Jumlah responden  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum x$  = Skor variabel lingkungan kerja  
 $\sum y$  = Skor variabel semangat kerja pegawai  
 $\sum xy$  = Hasil perkalian lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>					
<b>Kebersihan</b>					
1	Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga	0.948	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai	0.888	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pertukaran Udara</b>					
1	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja	0.935	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja	0.928	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Ventilasi di ruangan kerja berfungsi dengan baik	0.785	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Keamanan</b>					
1	Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja	0.906	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	0.789	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

<b>Kebisingan</b>					
1	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja	0.873	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Lingkungan Non Fisik</b>					
<b>Hubungan Antar Pegawai</b>					
1	Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja	0.878	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti	0.947	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Hubungan Dengan Atasan</b>					
1	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami	0.910	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil validitas lingkungan kerja, dengan  $r_{tabel}$  0.242 dari 66 responden pernyataan yang valid sebanyak 11 pernyataan, 11 pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Produktivitas Kerja</b>					
1	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0.922	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0.835	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0.797	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0.751	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Tingkat Kehadiran</b>					
1	Ketaatan pada peraturan kerja	0.703	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Ketepatan waktu dalam bekerja	0.376	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Ketenangan dalam bekerja</b>					
1	Suasana kerja pegawai	0.681	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Hubungan dengan rekan kerja	0.716	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tersedianya fasilitas kerja	0.737	0.242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil validitas semangat kerja pegawai, dengan  $r_{tabel}$  0.242 dari 66 responden pernyataan yang valid sebanyak 9 pernyataan, 9 pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS, yang dapat memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  ini berarti kuesioner tersebut dikatakan reliabel dan dapat di sebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Rumus yang digunakan untuk Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

**Keterangan:**

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  Cronbach

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

Sumber : Data Primer diolah 2023

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	11

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil output reliabilitas statistik di atas, diketahui bahwa Cronbach's Alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel lingkungan kerja sebesar 0.973 dengan total jumlah pernyataan 11, yang berarti keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	9

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil output reliabilitas statistik di atas, diketahui bahwa Cronbach's Alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel semangat kerja pegawai sebesar 0.885 dengan total jumlah pernyataan 9, yang berarti keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel.

### 3.7.3. Hasil Analisa Data

#### 3.7.3.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal. Untuk mengujinya digunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Rumus yang digunakan untuk Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

$$KD = \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

#### Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = Jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  = Jumlah sampel yang diharapkan

## 2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2016) Uji asumsi ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residul dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dasar atau ketentuan uji heterokedastisitas dapat dilihat apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sedangkan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menguji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

#### **Keterangan :**

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien korelasi

### 3.7.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiono (2017) menyatakan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus yang digunakan dalam Analisis Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

#### **Keterangan :**

Y : Nilai yang diprediksi

a : Harga Y bila  $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independen

### 3.7.3.4 Uji Hipotesis (Uji t-Parsial test)

Menurut Sugiono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai yakni dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho \leq 0$ , tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).
2.  $H_0 : \rho \geq 0$ , terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y).

Untuk menentukan  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .

Rumus mencari  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

**Keterangan:**

- $t_h$  =  $t_{hitung}$   
 $r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah Responden

Ketentuan hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  = tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).
2. Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  = terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor**

Gunung Putri adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, dan juga merupakan bagian dari wilayah metropolitan Jabodetabekpunjur (juga dikenal sebagai Jabodetabek). Kecamatan ini memiliki populasi komuter yang cukup besar, dan merupakan kecamatan dengan penduduk terbanyak di Kabupaten Bogor.

Seluruh Wilayah Kecamatan Gunung Putri adalah dataran rendah dengan ketinggian antara 42 hingga 130 m dpl yang diapit oleh dua sungai, yaitu Sungai Cikeas disebelah barat dan Sungai Cileungsi disebelah timur yang kemudian kedua sungai tersebut bertemu dibagian utara Desa Bojongkulur menjadi Sungai Bekasi. Bagian tengah dan utara kecamatan ini dipadati oleh perumahan, sedangkan bagian selatan merupakan kawasan industri.

Selama pandemi Kecamatan Gunung Putri selalu mengadakan vaksin setiap harinya, yakni dengan mengikutsertakan semua desa yang terdapat di Gunung Putri agar masyarakat sekitar terhindar dari paparan covid-19. Kantor Kecamatan Gunung Putri beserta Desa mengadakan inovasi Sitapekemas yakni program upaya peningkatan kualitas pelayanan terhadap kegawatdaruratan kesehatan di masyarakat, peran tokoh masyarakat sebagai media penggerak kesehatan masyarakat. Peran tokoh masyarakat diharapkan dapat diberdayakan sebagai mitra dalam menghadapi kesehatan di wilayah Gunung Putri.

#### **4.1.1. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor**

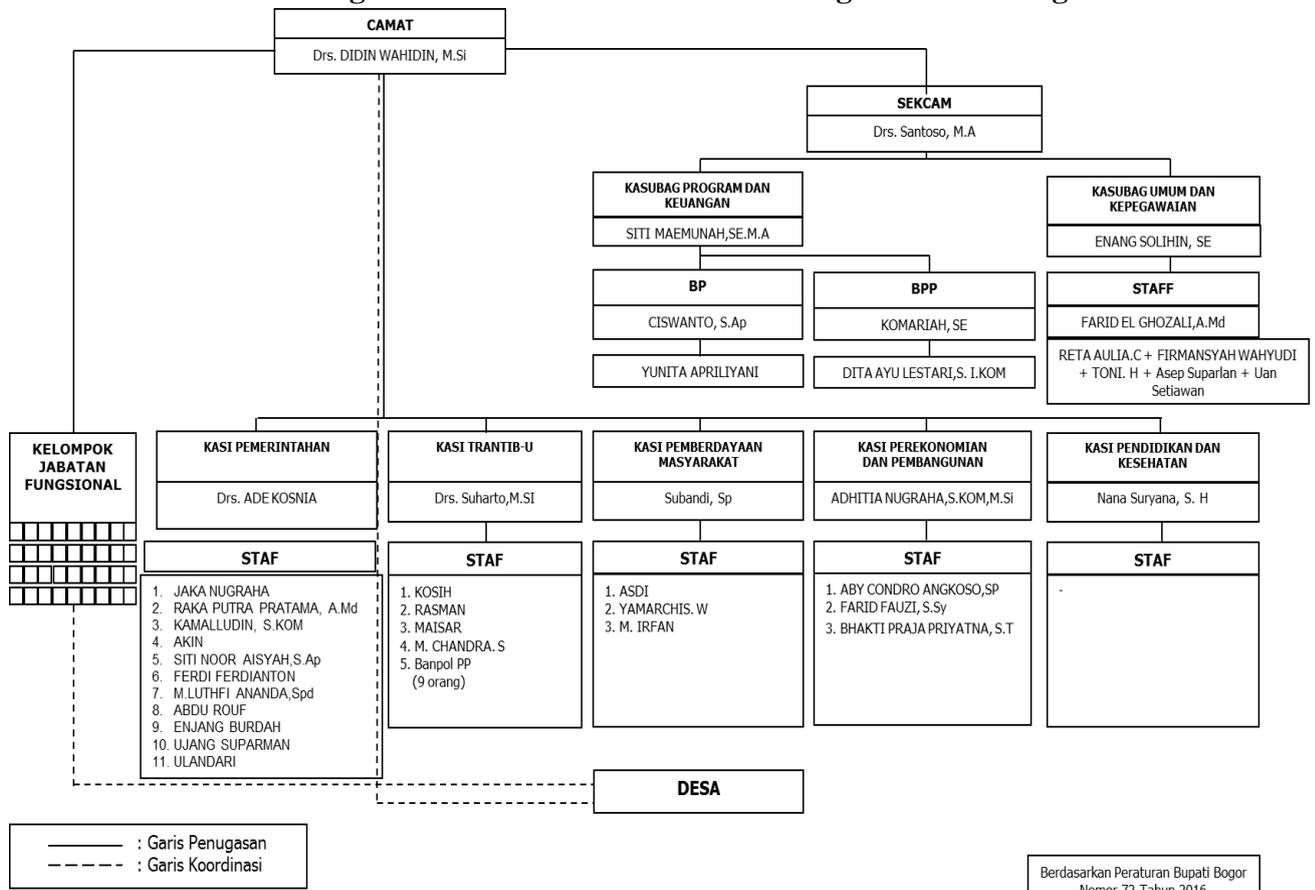
##### **1. Visi Organisasi**

Terwujudnya Pelayanan Prima di Kecamatan Gunungputri Sebagai Daerah Termaju Dalam Pengembangan Industri, Perdagangan dan Jasa serta Perumahan yang Berwawasan Lingkungan.

##### **2. Misi Organisasi**

- a. Meningkatkan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan publik
- b. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan peranserta pelaku usaha dalam pembangunan.
- c. Meningkatkan keterpaduan dalam pengendalian kegiatan usaha dan pembangunan yang berorientasi kepada wawasan lingkungan
- d. Pemenuhan layanan dasar masyarakat guna perbaikan taraf hidup masyarakat
- e. Terciptanya kondisi aman dan tertib di masyarakat.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor



Sumber : Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor (2021)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4.1.3. Tugas dan Wewenang Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

##### 1. Tugas Pokok dan Fungsi Camat

Tugas Pokok :

Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan.

Wewenang :

- Penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan umum;
- Penyelenggaraan kesejahteraan sosial;
- Penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa;
- Penyelenggaraan kegiatan ketentraman dan ketertiban umum;
- Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi Sekcam**

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitasi kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi, pelaporan umum, kepegawaian, dan keuangan.

Wewenang:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan;
- b. Pengoordinasian dan pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
- c. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan kesekretariatan;
- d. Pengelolaan dan fasilitasi kegiatan kesekretariatan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat di bidang kesekretariatan.

## **3. Tugas dan Pokok Kasubag Program dan Keuangan**

Tugas Pokok :

Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretariats dalam melaksanakan pengelolaan data, pengoordinasian penyusunan program dan pengelolaan administrasi keuangan Kecamatan.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan pengoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Kecamatan;
- b. Pengumpulan, pengolahan, dan analisis data Kecamatan;
- c. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat;
- d. Pengelolaan penyusunan anggaran Kecamatan;
- e. Penatausahaan keuangan Kecamatan;
- f. Penyusunan pelaporan keuangan Kecamatan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## **4. Tugas dan Pokok Kasubag Umum dan Kepegawaian**

Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan kantor serta mengelola administrasi kepegawaian.

Wewenang :

- a. Penyusunan program dan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup Subbagian Umum dan Kepegawaian.

## 5. Tugas dan Pokok Kasi Pemerintahan

Tugas Pokok:

Membantu camat dalam menyiapkan bahan pengoordinasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan bidang pemerintahan dan pelayanan publik.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan perencanaan pengoordinasian kegiatan tata pemerintahan, pertanahan, administrasi kependudukan serta instansi vertikal terkait;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian tata pemerintahan, pertanahan, administrasi kependudukan serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Fasilitasi, rekomendasi dan koordinasi penyelenggaraan, pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa;
- d. Pelaksanaan evaluasi kelurahan;
- e. Pelaksanaan tugas di bidang pertanahan;
- f. Pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan;
- g. Pelaksanaan verifikasi administrasi permohonan perizinan dan non perizinan;
- h. Penyusunan dan inventarisasi seluruh data perizinan dan non perizinan;
- i. Pemrosesan berkas permohonan dan penerbitan dokumen perizinan dan non perizinan;
- j. Pelaksanaan laporan kependudukan;
- k. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang terkait dengan kewenangan lain yang dilimpahkan;
- l. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan;
- m. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan seksi pemerintahan;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang fungsinya.

## 6. Tugas dan Pokok Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Tugas Pokok :

Membantu camat dalam menyiapkan bahan pengoordinasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pemerintahan umum, ketentraman dan ketertiban umum.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan perencanaan pengoordinasian kesatuan bangsa dan politik, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, pencegahan dan penanggulangan bencana dan kebakaran dan instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian kesatuan bangsa dan politik, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, pencegahan dan penanggulangan bencana dan kebakaran dan instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa;

- d. Pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- f. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal ketentraman dan ketertiban umum, informasi rawan bencana, pencegahan dan kesiapsiagaan terhadap bencana, penyelamata dan evakuasi korban bencana serta penyelamatan dan evakuasi korban;
- g. Pelaksanaan sinergitas dengan kepolisian, tentara nasional indonesia dan instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- h. Pelaksanaan harmonisa hubungan dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat;
- i. Penanganan konflik sosial;
- j. Pengembangan kehidupan demokrasi;
- k. Fasilitasi pelaksanaan tugas forum koordinasi pimpinan di kecamatan;
- l. Penyelenggaraan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa;
- m. Pengoordinasian penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati;
- n. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban umum;
- o. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada seksi ketentraman dan ketertiban umum; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## **7. Tugas dan Pokok Kasi Pemberdayaan Masyarakat**

Tugas Pokok :

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan pengoordinasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan program pemberdayaan masyarakat dan urusan sosial.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan perencanaan pengoordinasian pemberdayaan masyarakat, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk, keluarga berencana dan sosial, serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian pemberdayaan masyarakat, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk, keluarga berencana dan sosial, serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Koordinasi dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan;
- d. Fasilitasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk, keluarga berencana dan sosial, serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- e. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal rehabilitasi sosial dasar penyandang disabilitas terlantar di luar panti, rehabilitasi sosial dasar anak terlantar di luar panti, rehabilitasi sosial dasar lanjut usia di luar panti dan rehabilitasi sosial dasar tuna sosial khususnya gelandangan dan pengemis di luar panti, serta perlindungan dan jaminan sosial pada saat dan setelah tanggap darurat bencana bagi korban bencana;

- f. Pemberdayaan lembaga kemasyarakatan tingkat kecamatan;
- g. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada seksi pemberdayaan masyarakat; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## **8. Seksi Perekonomian dan Pembangunan**

Tugas Pokok :

Membantu camat dalam menyiapkan bahan pengoordinasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan perekonomian dan pembangunan.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan perencanaan pengoordinasian kegiatan pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, penanaman modal, koperasi, usaha kecil dan menengah, pangan, perhubungan, komunikasi dan informatika, perikanan, pariwisata, pertanian, perdagangan, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perindustrian dan transmigrasi serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian kegiatan pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, penanaman modal koperasi, usaha kecil dan menengah, pangan, perhubungan, komunikasi dan informatika, perikanan, pariwisata, pertanian, perdagangan, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perindustrian dan transmigrasi serta dan instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan koordinasi/sinergi dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait dalam pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- d. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta;
- e. Pembangunan sarana dan prasarana kelurahan;
- f. Pengoordinasian dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan;
- g. Pengoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat;
- h. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal pemenuhan kebutuhan pokok air minum sehari-hari dan penyediaan pelayanan pengolahan air limbah domestik;
- i. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal penyediaan dan rehabilitasi rumah layak huni bagi korban bencana dan penyediaan rumah layak huni bagi masyarakat yang terkena relokasi program pemerintah daerah;
- j. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi perekonomian dan pembangunan;
- k. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada seksi perekonomian dan pembangunan;
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## **9. Tugas dan Pokok Kasi Perekonomian dan Pembangunan**

Tugas Pokok :

Membantu camat dalam menyiapkan bahan pengoordinasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan perekonomian dan pembangunan.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan perencanaan pengoordinasian kegiatan pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, penanaman modal, koperasi, usaha kecil dan menengah, pangan, perhubungan, komunikasi dan informatika, perikanan, pariwisata, pertanian, perdagangan, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perindustrian dan transmigrasi serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian kegiatan pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, penanaman modal koperasi, usaha kecil dan menengah, pangan, perhubungan, komunikasi dan informatika, perikanan, pariwisata, pertanian, perdagangan, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perindustrian dan transmigrasi serta dan instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan koordinasi/sinergi dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait dalam pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- d. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta;
- e. Pembangunan sarana dan prasarana kelurahan;
- f. Pengoordinasian dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan;
- g. Pengoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat;
- h. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal pemenuhan kebutuhan pokok air minum sehari-hari dan penyediaan pelayanan pengolahan air limbah domestik;
- i. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal penyediaan dan rehabilitasi rumah layak huni bagi korban bencana dan penyediaan rumah layak huni bagi masyarakat yang terkena relokasi program pemerintah daerah;
- j. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi perekonomian dan pembangunan;
- k. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada seksi perekonomian dan pembangunan;
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## **10. Tugas dan Pokok Kasi Pendidikan dan Kesehatan**

Tugas Pokok :

Membantu camat dalam melaksanakan pengoordinasian, evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan dan kesehatan.

Wewenang :

- a. Penyiapan bahan koordinasi/sinergi perencanaan kegiatan pendidikan, kesehatan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga, perpustakaan dan kearsipan serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian kegiatan pendidikan, kesehatan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga, perpustakaan dan kearsipan serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya;
- c. Fasilitasi pembinaan program pendidikan dan kesehatan masyarakat;
- d. Fasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan;
- e. Pembinaan kegiatan kepramukaan;
- f. Pengoordinasian program wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah;
- g. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan kesetaraan;
- h. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal kesehatan ibu bersalin dan kesehatan bayi baru lahir;
- i. Pengoordinasian standar pelayanan minimal di kecamatan;
- j. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi pendidikan dan kesehatan;
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan seksi pendidikan dan kesehatan; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan menyebar kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melibatkan 66 pegawai. Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama bekerja.

Berikut hasil data profil responden pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor :

#### 1. Jenis Kelamin Responden

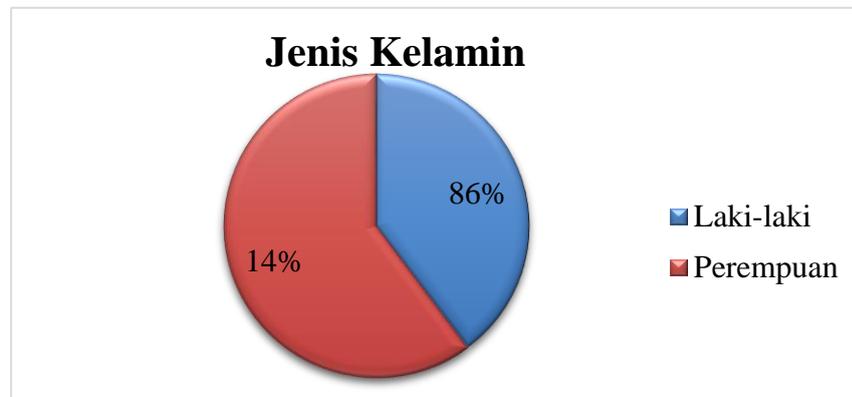
Tabel 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	57	86%
2	Perempuan	9	14%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas, berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan mayoritas jenis kelamin yakni laki-laki berjumlah 57 orang atau

dengan persentase 86% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang atau dengan persentase 14%.



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

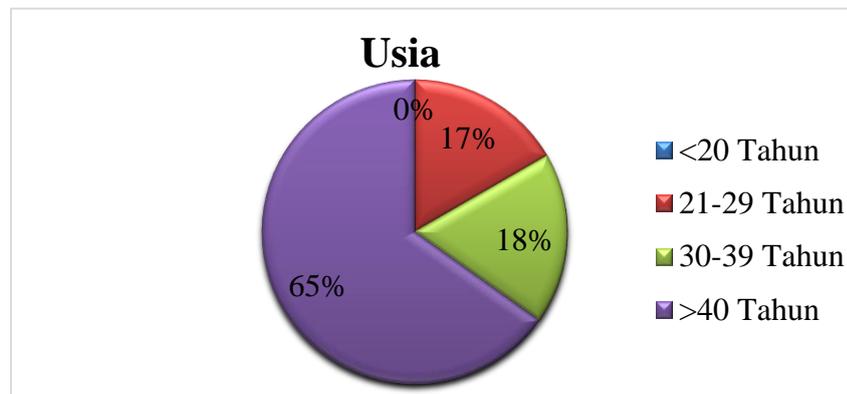
## 2. Usia Responden

Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<20 Tahun	0	0%
2	21-29 Tahun	11	17%
3	30-39 Tahun	12	18%
4	>40 Tahun	43	65%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan mayoritas usia yakni >40 tahun berjumlah 43 orang atau dengan persentase 65%, usia 30-39 tahun berjumlah 12 orang atau dengan persentase 18%, usia 21-29 tahun berjumlah 11 orang atau dengan persentase 17%, <20 tahun berjumlah 0 orang atau dengan persentase 0%.



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

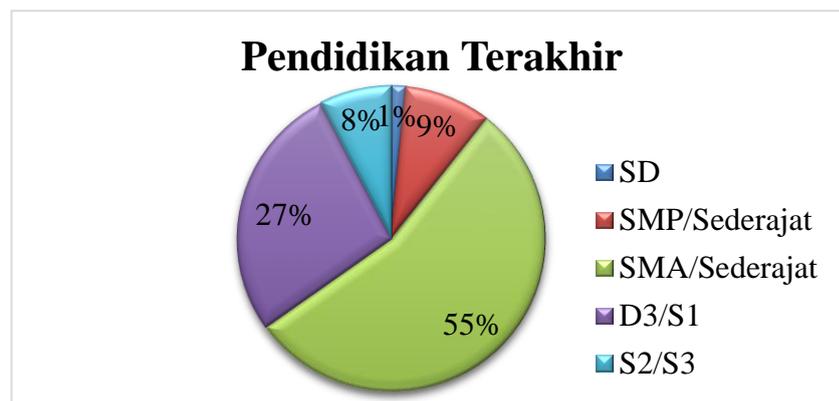
### 3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SD	1	1%
2	SMP/Sederajat	6	9%
3	SMA/Sederajat	36	55%
4	D3/S1	18	27%
5	S2/S3	5	8%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden mayoritas pendidikan terakhir yakni SMA/Sederajat berjumlah 36 orang dengan persentase 55%, D3/S1 berjumlah 18 orang dengan persentase 27%, SMP/Sederajat berjumlah 6 orang dengan persentase 9%, S2/S3 berjumlah 5 orang dengan persentase 8%, SD berjumlah 1 orang dengan persentase 1%.



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

### 4. Lama Bekerja

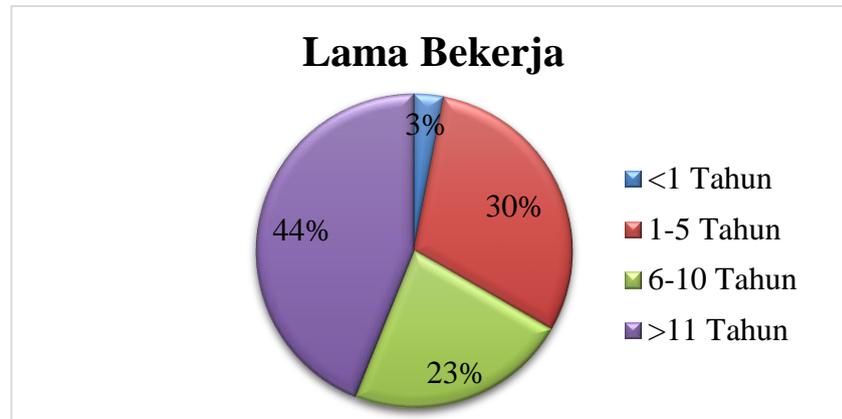
Tabel 4.4 Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	2	3%
2	1-5 Tahun	20	30%
3	6-10 Tahun	15	23%
4	>11 Tahun	29	44%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas, berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden mayoritas lama bekerja yakni >11 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 44%, %, 1-5 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 30%, 6-10 tahun

berjumlah 15 orang dengan persentase 23%, <1 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3%.



Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

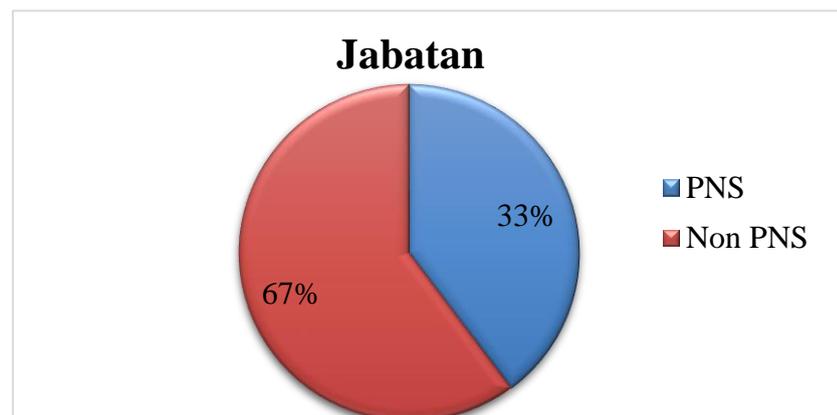
## 5. Jabatan

Tabel 4.5 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	PNS	22	33%
2	Non PNS	44	67%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas, berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa responden mayoritas jabatan yakni Non PNS berjumlah 44 orang dengan persentase 67%, PNS berjumlah 22 orang dengan persentase 33%.



Gambar 4.6 Diagram karakteristik responden berdasarkan jabatan

#### 4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

##### A. Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi karena dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Bila mana lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor kurang baik, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya yang nantinya akan berdampak kepada masalah kinerja pada perusahaan tersebut.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor sebagai berikut :

##### 1. Kebersihan

Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	18%
Setuju	4	40	160	61%
Kurang Setuju	3	14	42	21%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	262	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{262}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebersihan ruangan kerja sangat terjaga sebesar 79% yang artinya kebersihan di tempat pegawai bekerja sudah baik.

Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai Toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	10%
Setuju	4	40	160	61%
Kurang Setuju	3	19	57	29%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	262	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{252}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai sebesar 76% yang artinya toilet di tempat saya bekerja sudah baik.

## 2. Pertukaran Udara

Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	18%
Setuju	4	40	160	61%
Kurang Setuju	3	14	42	21%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	262	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{258}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi udara di ruang kerja pegawai memberikan kenyamanan kerja sebesar 78% yang artinya kondisi udara di ruang kerja pegawai sudah baik.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	15%
Setuju	4	43	172	65%
Kurang Setuju	3	13	39	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	261	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{261}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja sebesar 79% yang artinya suhu udara di ruangan kerja pegawai sudah baik.

Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	32%
Setuju	4	45	180	68%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	285	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{285}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai ventilasi di ruangan kerja pegawai berfungsi dengan baik sebesar 86% yang artinya ventilasi di ruang kerja pegawai sangat baik.

### 3. Keamanan

Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	18%
Setuju	4	46	184	70%
Kurang Setuju	3	8	34	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	268	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{268}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja sebesar 81% yang artinya petugas yang ada dalam lingkungan sudah baik.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	17%
Setuju	4	53	212	80%
Kurang Setuju	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	273	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{273}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Adanya jaminan keselamatan pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 82% yang artinya sudah baik.

#### 4. Kebisingan

Tabel 4.13 Pendapat mengenai Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	9%
Setuju	4	41	164	62%
Kurang Setuju	3	19	57	29%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	251	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{251}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai mengenai Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja sebesar 76% yang artinya lingkungan kerja pegawai sudah baik dari suara bising kendaraan di sekitar tempat bekerja.

#### 5. Hubungan Antar Pegawai

Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	35%
Setuju	4	35	140	53%
Kurang Setuju	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	279	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{279}{5 \times 66} \times 100$$

= 84%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja sebesar 84% yang artinya komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja sangat baik.

Tabel 4.15 Pendapat Responden Mengenai Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	24%
Setuju	4	35	140	53%
Kurang Setuju	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	265	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{265}{5 \times 66} \times 100$$

= 80%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti sebesar 80% yang artinya tingkat hubungan antara rekan kerja jika ada kesulitan dalam pekerjaan saling membantu terjalin sudah baik.

## 6. Hubungan Dengan Atasan

Tabel 4.16 Pendapat Responden Mengenai Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	26%
Setuju	4	41	164	62%
Kurang Setuju	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	273	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{273}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami sebesar 82% yang artinya uraian tugas yang diberikan atasan sangat baik dan dapat dipahami oleh pegawai.

Tabel 4.17 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
<b>Lingkungan Fisik</b>			
<b>1</b>	<b>Kebersihan</b>		
	1. Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga.	262	257
	2. Toilet tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai.	252	
<b>2</b>	<b>Pertukaran Udara</b>		
	1. Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja.	258	268
	2. Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja.	261	
	3. Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik.	285	
<b>3</b>	<b>Keamanan</b>		
	1. Adanya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja.	268	271
	2. Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	273	
<b>4</b>	<b>Kebisingan</b>		
	1. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja.	251	251
<b>Lingkungan Non Fisik</b>			
<b>5</b>	<b>Hubungan Antar Pegawai</b>		
	1. Terjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja	279	272
	2. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.	265	
<b>6</b>	<b>Hubungan Dengan Atasan</b>		
	1. Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami.	273	273
<b>Rata-rata Keseluruhan Indikator : 265</b>			
	Rata-rata Indikator Tertinggi : 273	Hubungan dengan atasan	
	Rata-rata Indikator Terendah : 251	Kebisingan	

Sumber : Data Primer diolah 2023



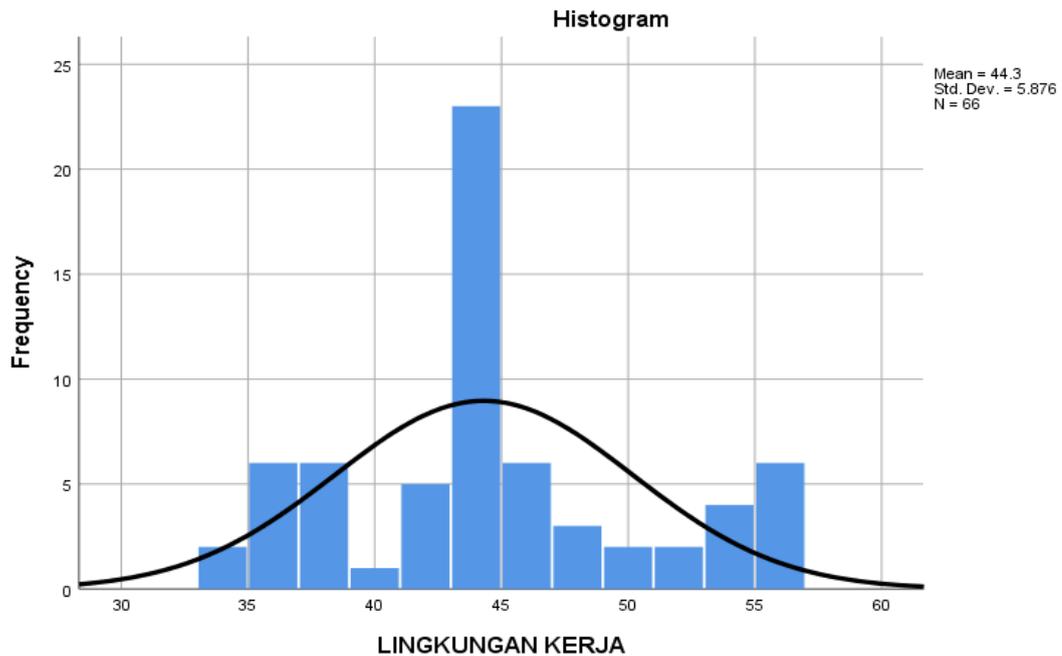
Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui dari 6 dimensi pada variabel lingkungan kerja, nilai tertinggi berada pada dimensi hubungan dengan atasan dengan skor rata-rata sebesar 273. Artinya kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan yang terjalin baik, jika atasan memperhatikan bawahan maka pegawai tersebut akan lebih memaksimalkan tingkat kinerja mereka serta pegawai akan lebih loyal pada pekerjaan yang diberikan dalam organisasi, sedangkan skor terendah berada pada dimensi kebisingan dengan skor rata-rata sebesar 251 dengan pernyataan Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator lingkungan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pegawai merasa nyaman sehingga pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar mencapai tujuan organisai yang telah ditetapkan.

Berdasarkan rata-rata responden di atas, kemudian di olah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel lingkungan kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 26 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X yaitu lingkungan kerja. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X)

<b>Statistics</b>		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	66
	Missing	0
Mean		44.30
Std. Error of Mean		.723
Median		44.00
Mode		44
Std. Deviation		5.876
Variance		34.522
Skewness		.201
Std. Error of Skewness		.295
Kurtosis		-.463
Std. Error of Kurtosis		.582
Range		21
Minimum		34
Maximum		55
Sum		2924

*Sumber : Data Primer diolah 2023*



Sumber : Data Primer diolah 2023

Gambar 4.7 Histogram Lingkungan Kerja (X)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 44,30 dengan range 21 dan total skor 2924. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(11) + 5(11)}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 44,30 dan skor rata-rata teoritik sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai  $44,30 > 33$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Baik.

#### **B. Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor**

Semangat kerja adalah penentu jalannya suatu organisasi dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan, apabila lingkungan kerja baik maka pegawai di dalamnya akan merasa nyaman sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor sebagai berikut :

### 1. Produktivitas Kerja

Tabel 4.19 Pendapat Responden Mengenai Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	30%
Setuju	4	26	104	40%
Kurang Setuju	3	20	60	30%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	264	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{264}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan sebesar 80% yang artinya tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	30%
Setuju	4	20	80	30%
Kurang Setuju	3	26	78	40%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	258	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{258}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sebesar 78% yang artinya tingkat ketepatan waktu dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	27%
Setuju	4	48	192	73%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	282	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{282}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sebesar 85% yang artinya tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sangat baik.

Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	50%
Setuju	4	25	100	38%
Kurang Setuju	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	289	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{289}{5 \times 66} \times 100$$

= 88%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan sebesar 88% yang artinya tingkat kuantitas pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sangat baik.

## 2. Tingkat Kehadiran

Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Ketaatan pada peraturan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	41	205	62%
Setuju	4	20	80	30%
Kurang Setuju	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	300	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{300}{5 \times 66} \times 100$$

= 91%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Ketaatan pada peraturan kerja sebesar 91% yang artinya tingkat ketaatan pegawai dalam bekerja telah sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan sangat baik.

Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Ketepatan waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	45%
Setuju	4	21	84	32%
Kurang Setuju	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	279	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{279}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Ketepatan waktu dalam bekerja sebesar 85% yang artinya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik.

### 3. Ketenangan dalam bekerja

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Suasana kerja pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	47%
Setuju	4	30	120	45%
Kurang Setuju	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	290	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{290}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Suasana kerja pegawai sebesar 88% yang artinya suasana kerja pegawai sangat baik.

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Hubungan dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	24%
Setuju	4	30	120	45%
Kurang Setuju	3	20	60	31%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	260	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{260}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Hubungan dengan rekan kerja sebesar 79% yang artinya hubungan dengan rekan terjalin sudah baik.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Tersedianya Fasilitas Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	39%
Setuju	4	40	160	61%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		66	290	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{290}{5 \times 66} \times 100$$

$$= 88\%$$

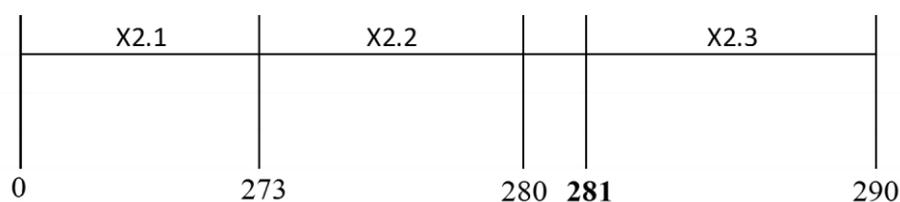
Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Tersedia fasilitas kerja yang baru sebesar 88% yang artinya fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sangat baik.

Tabel 4.28 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
<b>1. Produktivitas Kerja</b>			
	1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.	264	273
	2. Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	258	
	3. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	282	
	4. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.	289	
<b>2. Tingkat Kehadiran</b>			

	1. Ketaatan pada peraturan kerja.	300	290
	2. Ketepatan waktu dalam bekerja.	279	
<b>3. Ketenangan dalam bekerja</b>			
	1. Suasana kerja pegawai.	290	
	2. Hubungan dengan rekan kerja.	260	280
	3. Tersedianya fasilitas kerja.	290	
<b>Rata-rata Keseluruhan Indikator : 281</b>			
Rata-rata Indikator Tertinggi : 290		Tingkat Kehadiran	
Rata-rata Indikator Terendah : 273		Produktivitas Kerja	

Sumber : Data Primer diolah 2023



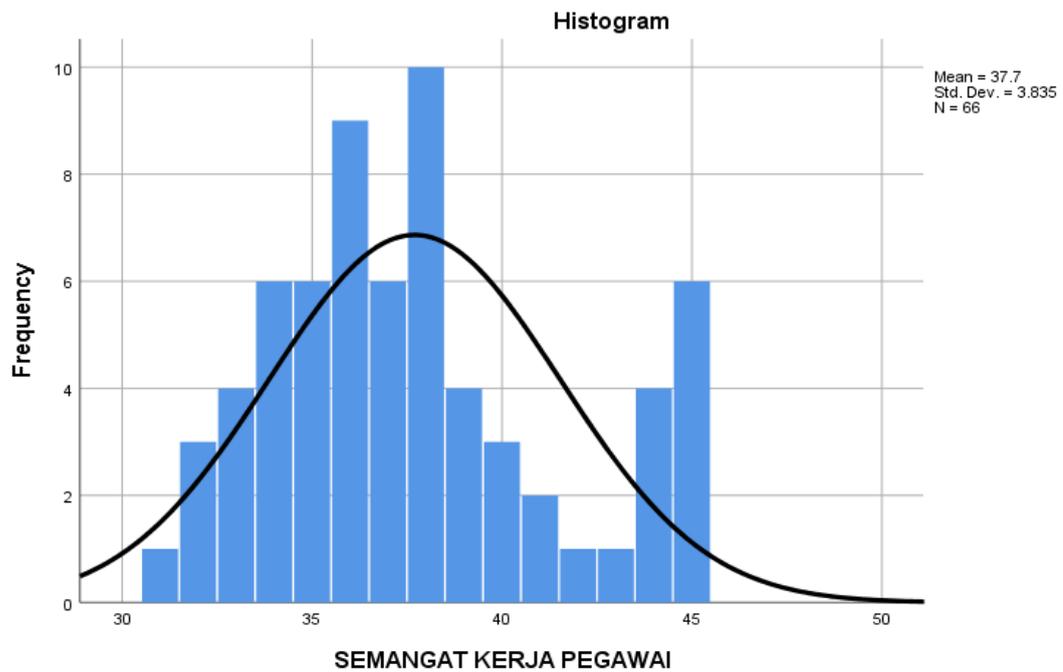
Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui dari 3 dimensi pada variabel semangat kerja, nilai tertinggi berada pada dimensi disiplin kerja dengan skor rata-rata sebesar 290. Artinya semangat kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dipengaruhi oleh disiplin kerja baik, maka organisasi perlu mempertahankan agar disiplin kerja tetap stabil sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi tingkat absensi yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 273. Artinya organisasi kurang memperhatikan tingkat absensi pegawai sehingga menyebabkan kinerja menurun, salah satu diantaranya masih terdapat karyawan menggunakan waktu bekerja untuk bersantai dan tidak menjalankan SOP yang berlaku.

Berdasarkan rata-rata responden di atas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel semangat kerja pegawai (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 26 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu semangat kerja pegawai. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.29 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Pegawai (Y)

Statistics		
SEMANGAT KERJA PEGAWAI		
N	Valid	66
	Missing	0
Mean		37.70
Std. Error of Mean		.472
Median		37.00
Mode		38
Std. Deviation		3.835
Variance		14.707
Skewness		.548
Std. Error of Skewness		.295
Kurtosis		-.532
Std. Error of Kurtosis		.582
Range		14
Minimum		31
Maximum		45
Sum		2488

Sumber : Data Primer diolah 2023



Sumber : Data Primer diolah 2023

Gambar 4.8 Histogram Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik semangat kerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 37,70 dengan skor total 2488. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{Skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(9) + 5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 37,70 dan skor rata-rata teoritik sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai  $37,70 > 27$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Baik.

### 4.3. Hasil Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal. Untuk mengujinya digunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Rumus yang digunakan untuk Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

$$KD = \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

**Keterangan :**

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

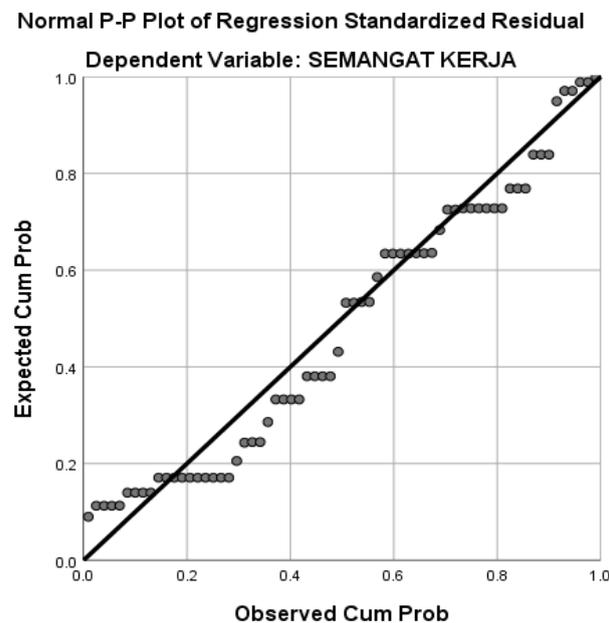
n1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n2 = Jumlah sampel yang diharapkan

**Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54676218
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.085
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer diolah 2023



Sumber : Data Primer diolah 2023

Gambar 4.9 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.9 di atas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.9 dekat dengan garis diagonal tersebut, hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

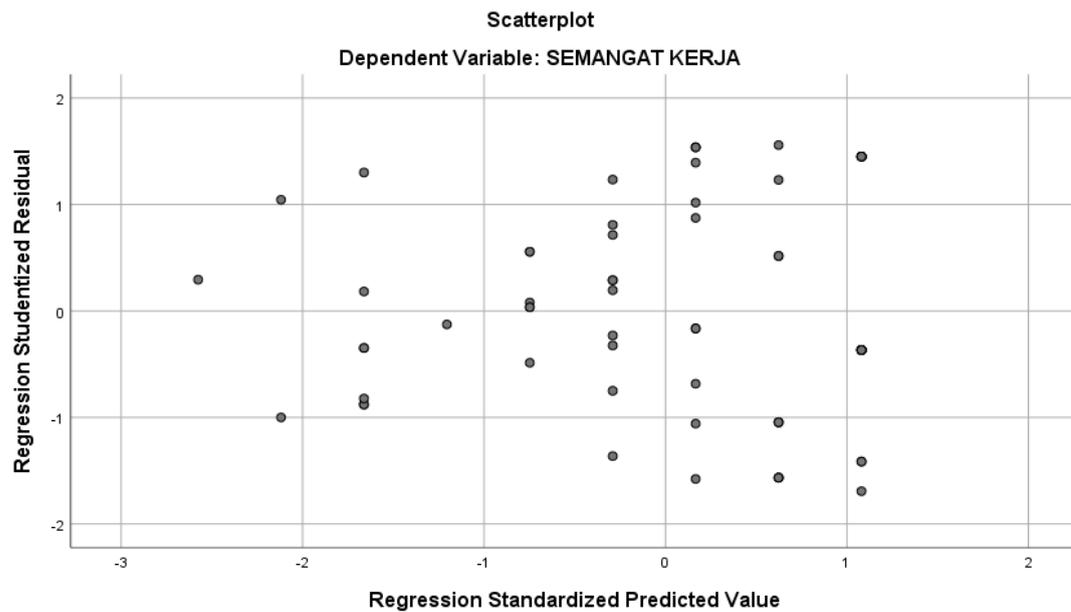
Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas :

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Hasil output SPSS, hasil uji normalitas menggunakan standard residu diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar  $0.200 > 0.05$  atau 5% (0,05) yang artinya nilai sig. Kolmogorov smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2016) uji asumsi ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residul dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dasar atau ketentuan uji heterokedastisitas dapat dilihat apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sedangkan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan dengan olah data SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah 2023

Gambar 4.10 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.10 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghazali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menguji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien korelasi

Tabel 4.31 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 <sup>a</sup>	.067	.052	3.734

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai r square (koefisien determinasi) sebesar 0.067 atau 67,0%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap semangat kerja pegawai sebesar 67,0%, sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain selain lingkungan kerja.

**4.3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiono (2017) menyatakan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus yang digunakan dalam Analisis Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

**Keterangan :**

Y : Nilai yang diprediksi

a : Harga Y bila X = 0

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independen

Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	11.149		1.247	.217
	LINGKUNGAN KERJA	.452	.212	.258	2.136	.036

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 13,900, sedangkan nilai lingkungan kerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0,452, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,900 + 0,452X$$

Dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 13,900, mengandung bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja adalah 13,900. Sedangkan koeffisien regresi X sebesar 0,452. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

#### 4.3.5. Uji Hipotesis (Uji t atau Parsial test)

Menurut Sugiono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai yakni dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho \leq 0$ , tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).
2.  $H_0 : \rho \geq 0$ , terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y).

Untuk menentukan  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .

Rumus mencari  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

#### Keterangan:

$t_h$	= $t_{hitung}$
$r$	= Koeffisien Korelasi
$n$	= Jumlah Responden

Dasar pengambilan keputusan mengenai uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  = tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).
2. Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  = terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Tabel 4.33 Hasil Uji hipotesis

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.900	11.149		1.247	.217
	LINGKUNGAN KERJA	.452	.212	.258	2.136	.036

Sumber : Data Primer diolah 2023

Rumus untuk mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Keterangan :  $\alpha = 0,05$  (5%)

N = Jumlah Responden

K = Jumlah variabel bebas

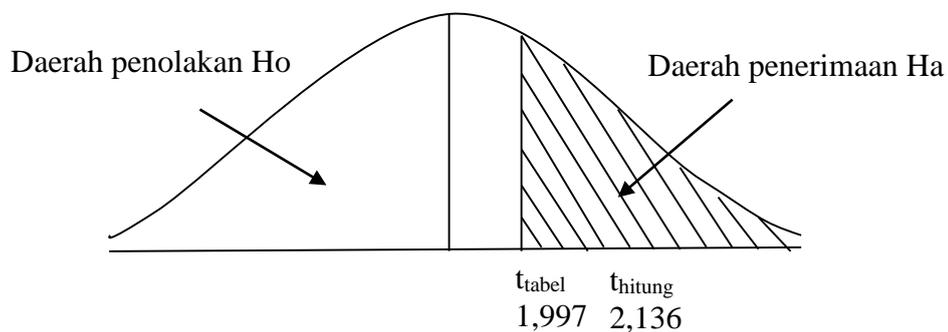
$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$= 0,05/2 ; 66 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 64$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Hasil output SPSS diketahui bahwa uji t (uji parsial) yakni dengan membandingkan uji signifikansi dan  $t_{\text{hitung}}$ . Diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Sedangkan berdasarkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $2,136 > 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.



Sumber : Data Primer diolah 2023

Gambar 4.11 Kurva Uji Hipotesis

#### **4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **4.4.1. Pembahasan**

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah keseluruhan pegawai 66 responden yakni PNS dan Non PNS yang bekerja di Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor total responden tertinggi terdapat pada indikator “Hubungan dengan atasan” dengan rincian 17 orang responden atau 26% menjawab sangat setuju, 41 orang responden atau 62% menjawab setuju, 8 orang responden atau 12% menjawab kurang setuju dengan total responden 66 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai selalu menginginkan hubungan dengan atasan terjalin baik, artinya kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan, jika hubungan pegawai dengan atasan terjalin baik maka pegawai akan lebih memaksimalkan semangat kerja mereka sehingga kinerja pegawai akan semakin baik dan pegawai akan lebih loyal pada pekerjaannya dalam suatu Instansi.

Skor responden terendah pada variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator kebisingan dengan pernyataan “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin kendaraan disekitar tempat bekerja” dengan rincian 6 orang responden atau 9% menjawab sangat setuju, 41 orang responden atau 62% menjawab setuju, 19 orang responden atau 29% menjawab kurang setuju dengan total responden 66 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pimpinan atau organisasi kurang melakukan evaluasi secara berkala pengendalian yang berkaitan dengan pengendalian interior dan pengendalian eksterior. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator lingkungan kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil kerja yang diharapkan Instansi tercapai.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel semangat kerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa skor total responden tertinggi terdapat pada indikator Tingkat Kehadiran dengan pernyataan “Ketepatan waktu dalam bekerja” dengan rincian 41 orang responden atau 62% menjawab sangat setuju, 20 orang responden atau 30% menjawab setuju, 5 orang responden atau 8% menjawab kurang setuju dengan total responden 66 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai selalu menginginkan semangat kerja yang meningkat, artinya semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dipengaruhi oleh kepuasan terhadap kebijakan dan pekerjaan yang di dapat dalam Instansi jika pegawai merasa puas akan kebijakan dan pekerjaan yang di dapat dalam Instansi sesuai, maka pegawai akan antusias semangat bekerja sehingga pegawai akan

memaksimalkan kinerja kerja mereka serta pegawai akan lebih loyal pada pekerjaannya dalam suatu Instansi.

Skor total responden terendah pada variabel semangat kerja pegawai terdapat pada indikator tingkat absensi yang tinggi dengan pernyataan “Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja” dengan rincian 20 orang responden atau 30% menjawab sangat setuju, 20 orang responden atau 30% menjawab setuju, 26 orang atau 40% menjawab kurang setuju dengan total responden 66 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai masih sering membiasakan dirinya untuk tidak berdisiplin dalam bekerja yakni datang tidak tepat waktu dan mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator semangat kerja pegawai harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan Instansi tercapai.

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji normalitas menggunakan standard residul diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar  $0.200 > 0.05$  atau 5% (0,05) yang artinya nilai sig. Kolmogrov smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta 13,900 diartikan bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja 13,900 sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,452. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai adalah positif.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dilihat nilai r square sebesar 0,067 atau 67,0% hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap semangat kerja pegawai sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,136 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,136 > 1,997$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka semangat kerja pegawai menurun dan hasil kerja pun belum maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh Instansi maka semakin baik pula semangat kerja pegawai pada dirinya masing-masing serta meningkatkan kualitas

kinerja baik yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

#### **4.4.2. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 66 orang tentang lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta 13,900 diartikan bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja 13,900 sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,452. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai adalah positif dan koefisien determinasi sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh Instansi semakin baik pula semangat kerja pegawai sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik oleh pegawai tersebut.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dengan responden 66 orang, berdasarkan hasil skor rata-rata empirik 44,30 sementara skor rata-rata teoritis sebesar 33, dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pertanyaan pada instrument lingkungan kerja (X) yaitu ( $44,30 > 33$ ) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Baik.
2. Semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dengan responden 66 orang, berdasarkan hasil skor rata-rata empirik 37,70 sementara skor rata-rata teoritis sebesar 27, dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pertanyaan pada instrument semangat kerja pegawai (Y) yaitu ( $37,70 > 27$ ) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor Baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
  - a. Berdasarkan uji normalitas menggunakan standard residul diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar  $0.200 > 0.05$  atau 5% (0,05) yang artinya nilai sig. Kolmogrov smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.
  - b. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta 13,900 diartikan bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja 13,900 sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,452. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai adalah positif.
  - c. Berdasarkan analisis koefisien determinasi dilihat nilai r square sebesar 0,067 atau 67,0% hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap semangat kerja pegawai sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
  - d. Berdasarkan uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,136 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,136 > 1,997$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.

- e. Hubungan fungsional dapat diperoleh fungsi penduga antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai  $Y = 13,900 + 0,452X$ .

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis mengenai lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat kelemahan pada dimensi kebisingan, rendahnya dimensi kebisingan atau pegawai merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa item terendah pada indikator lingkungan kerja harus lebih diperhatikan serta perlu di evaluasi secara berkala, oleh karena itu penulis menyarankan organisasi dalam melakukan pengendalian kebisingan interior, efektif dilakukan dengan perancangan organisasi ruang yang mempertimbangkan fungsi dan tingkat kebisingan yang diizinkan untuk fungsi bersangkutan. Ruang yang membutuhkan ketenangan ditempatkan paling jauh dengan sumber kebisingan dan demikian juga sebaliknya. Sedangkan pengendalian eksterior dapat dilakukan dengan menggunakan penghalang dan atau barrier bising, memperluas sempadan bangunan, meletakkan bangunan yang membutuhkan ketenangan pada posisi terjauh dari sumber kebisingan lingkungan yang ada. Selain itu dapat menggunakan parfum akustik yang berupa gemericik air untuk menyamarkan kebisingan lingkungan yang terjadi serta dapat membuat alat peredam suara.
2. Terdapat kelemahan pada dimensi produktivitas kerja, rendahnya dimensi produktivitas kerja atau tingkat ketepatan waktu dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator semangat kerja pegawai harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan Instansi dapat tercapai yakni dengan mempertegas sanksi.
3. Disarankan kepada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dengan cara lebih meningkatkan serta menjaga lingkungan kerja agar lebih terjaga dan kondusif agar semangat kerja pegawai semakin baik sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dengan baik.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan objek dan variabel berbeda, untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Deska, B. K., & Irfani, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bapenda Jawa Barat Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran*. *Prosiding Manajemen*, 683-690.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ginting, I. L. B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Kantor Walikota Medan*.
- Hanaysha, J., (2016). Testing the effects of Employee Enggement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. "Journal of Social and Behavioral Sciences". Vol. 5.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmiruddin, K., & Hasanah, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. United Tracttor Tbk Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kirana, R. A., Purwinarti, T., & Onida, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT*

*Indosat TBK. Epigram, 12(2).*

- Makmi, C. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai.*
- Pambudi, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan).*
- Podungge, R. (2020). *Lingkungan Kerja Fisik Dan Dampaknya Pada Semangat Kerja Pegawai.* JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(2), 113-118.
- Pramudita, D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).*
- Prasadj R. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. In Media. Bogor.
- Putra, I. M. I. P. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar.* Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha, 4(2), 89-100.
- Putu, P. A. S. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Bandung (Studi Kasus: Departemen Food & Beverage Kitchen).*
- Rahayu, P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru), Universitas Negeri Yogyakarta).*
- Rendy, S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Karyawan Teknisi Pada PT Parvi Indah Persada (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).*
- Rismayanti, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan).*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.* In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Sofyandi, Herman. (2018), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia.* Jakarta: Salemba Empat.

- Suwandi & Setiawan. (2022). *The Influence of Work Morale, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance*. Journal of Economics and Business Letters. Vol. 2(2), p. 15-19.
- Syelviani, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Analisis Manajemen, 3(1), 23-33.
- Widodo Soedarso, Sri. 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Manggu Media, Bandung.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Novitasari  
Alamat : Kp. Cicadas RT 004 RW 005 No. 2 Kel. Cicadas  
Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 23 November 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN 05 Tlajung Udik
- SMP : SMPN 1 Gunung Putri
- SMA : SMAN 1 Gunung Putri
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, April 2023  
Peneliti,

(Linda Novitasari)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linda Novitasari (L/P\*)  
Nomor Mahasiswa : 021118210  
Program Studi : Manajemen/~~Akuntansi~~

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Enang Solihin, SE (L/P\*)  
Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian

Nama Perusahaan : Kecamatan Gunung Putri

Alamat Perusahaan : Jln. Raya Barokah No. 05, Telp. (021) 8672122  
Wanaherang 1695

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja  
Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 29 Oktober 2021  
Yang menyatakan

(Linda Novitasari)

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Tabulasi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	LINGKUNGAN KERJA (X)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
12	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	51
13	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	49
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	49
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	48
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	48
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	47
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
48	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41
49	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41
50	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41
51	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41
52	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	40
53	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
54	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
55	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
58	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
59	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
60	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
61	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
62	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
63	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
64	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34

Lampiran 2. Data Tabulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
12	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
13	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
15	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
16	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
17	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
18	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
28	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
48	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
51	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
52	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
53	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
54	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
55	3	3	4	4	4	5	4	3	4	34
56	3	3	4	4	4	5	4	3	4	34
57	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
58	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
59	3	3	4	3	4	5	5	5	5	37
60	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
61	3	3	4	3	4	5	5	4	4	35
62	3	3	4	3	4	5	5	5	3	35
63	3	3	4	3	4	5	3	5	3	33
64	3	3	4	3	4	5	3	3	3	31
65	3	3	4	3	3	5	4	5	5	35
66	3	3	4	3	3	4	5	5	5	35

Lampiran 3. Tabel t (Tabel Statistik)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran 4. Tabel r (Tabel Statistik)

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732		0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717		0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702		0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687		0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673		0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659		0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645		0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631		0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617		0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604		0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591		0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578		0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565		0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552		0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540		0.3211

## Lampiran 5. Kuesioner Pra Survei

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

#### PETUNJUK PENGISIAN :

Isilah jawaban atas pertanyaan dan berikan tanda (X) pada pilihan jawaban sesuai dengan dialami responden.

#### I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Usia :

- a. <20 Tahun
- b. 21 – 29 Tahun
- c. 30 – 39 Tahun
- d. >40 Tahun

Pendidikan :

- a. SD
- b. SMP/Sederajat
- c. SMA/Sederajat
- d. D3/S1
- e. S2/S3

Lama Bekerja :

- a. <1 Tahun
- b. 1 – 5 Tahun
- c. 6 – 10 Tahun
- d. >11 Tahun

Jabatan :

- a. PNS
- b. Non PNS

#### II. Persepsi Responden :

##### 2.1. Lingkungan Kerja Fisik

###### 1. Kebersihan

- a. Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga
  - Ya
  - Tidak

- b. Toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai
  - Ya
  - Tidak

2. Pertukaran Udara

- a. Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja
  - Ya
  - Tidak
- b. Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja
  - Ya
  - Tidak
- c. Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik
  - Ya
  - Tidak

3. Keamanan

- a. Adanya petugas keamanan (Satpam) di lingkungan kerja
  - Ya
  - Tidak
- b. Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
  - Ya
  - Tidak

4. Kebisingan

- a. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja
  - Ya
  - Tidak

**2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

5. Hubungan Antar Pegawai

- a. Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan rekan
  - Ya
  - Tidak
- b. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti
  - Ya
  - Tidak

6. Hubungan Dengan Atasan

- a. Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami
  - Ya
  - Tidak

## 2.2. Semangat Kerja Pegawai

### 1. Produktivitas Kerja

- a. Kualitas hasil kerja telah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan
  - Ya
  - Tidak
- b. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja telah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan
  - Ya
  - Tidak
- c. Tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
  - Ya
  - Tidak
- d. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
  - Ya
  - Tidak

### 2. Tingkat Kehadiran

- a. Ketaatan pada peraturan kerja yang berkaitan dengan jam masuk kerja
  - Ya
  - Tidak
- b. Ketepatan waktu dalam bekerja yang berkaitan dengan deadline yang ditentukan perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan
  - Ya
  - Tidak

### 3. Ketenangan Dalam Bekerja

- a. Suasana kerja pegawai nyaman
  - Ya
  - Tidak
- b. Hubungan dengan rekan kerja baik
  - Ya
  - Tidak
- c. Tersedianya fasilitas kerja dalam Instansi
  - Ya
  - Tidak

## Lampiran 6. Kuesioner *Free Test*

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Yth. Responden

Perkenalkan Nama saya Linda Novitasari Npm 021118210, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Prodi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, yang saat ini sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor”. Pada kesempatan kali ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dan memastikan bahwa jawaban tersebut hanya digunakan untuk tujuan penelitian Saya. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamamualaikum wr.wb

### **PETUNJUK PENGISIAN :**

Isilah jawaban atas pertanyaan dan berikan tanda (X) pada pilihan jawaban sesuai dengan dialami responden. Setiap jawaban tidak ada salah atau benar, jawaban sesuai apa yang dialami responden.

Berikut pilihan kriteria jawaban yang tersedia :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### **I. Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

- c. Laki-laki
- d. Perempuan

Usia :

- a. <20 Tahun
- b. 21 – 29 Tahun
- c. 30 – 39 Tahun
- d. >40 Tahun

Pendidikan :

- a. SD
- b. SMP/Sederajat

- c. SMA/Sederajat
- d. D3/S1
- e. S2/S3

Lama Bekerja :

- a. <1 Tahun
- b. 1 – 5 Tahun
- c. 6 – 10 Tahun
- d. >11 Tahun

Jabatan :

- a. PNS
- b. Non PNS

## II. Persepsi Responden

Lingkungan Kerja (X)						
NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebersihan</b>						
1	Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga sehingga rapih dan membuat kerja semakin antusias					
	Toilet di tempat saya bekerja kebersihannya terawatsehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai sehari-hari					
<b>Pertukaran Udara</b>						
2	Suhu udara yang pas di ruangan saya sangat mendukung fisik saya dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja					
	Udara di ruangan tempat saya bekerja bersih, sehingga membuat saya merasa nyaman dan semangat dalam bekerja					
	Alat pengukur suhu udara (AC, kipas angin dan lain-lain) berfungsi dengan baik serta sangat mempengaruhi saya untuk bekerja secara produktif					
<b>Keamanan</b>						
3	Adanya jaminan kemanan terhadap barang-barang saya di kantor selama saya bekerja, membuat saya merasa tenang dan nyaman sehingga saya bisa bekerja dengan baik dan produktif					
	Adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, membuat saya merasa aman dan dapat bekerja dengan produktif					
<b>Kebisingan</b>						
4	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja dan hal tersebut dapat lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan					

5	<b>Hubungan Antar Pegawai</b>					
	Terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja yaitu antar ruangan Kasi dengan Kasi lainnya					
	Membantu rekan kerja pada saat dibutuhkan seperti pertukaran jam lembur kerja ataupun rekan kerja mengajari ketika ada pekerjaan yang tidak dimengerti					
6	<b>Hubungan Dengan Atasan</b>					
	Komunikasi yang baik dengan atasan membuat saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan, sehingga saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin					
<b>Semangat Kerja Pegawai (Y)</b>						
<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	<b>Produktivitas Kerja</b>					
	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja, pekerjaan banyak yang tidak terselesaikan dikarenakan waktu yang telah ditentukan untuk penyerahan tugas terlalu cepat					
	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
2	<b>Tingkat Kehadiran</b>					
	Ketaatan pada peraturan kerja (Berkaitan dengan jam masuk kerja)					
	Ketepatan waktu dalam bekerja (Berkaitan dengan deadline yang tentukan perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan)					
3	<b>Ketenangan Dalam Bekerja</b>					
	Suasana kerja pegawai (Berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai)					
	Hubungan dengan rekan kerja (Berkaitan dengan komunikasi dan kerja team)					
	Tersedia fasilitas kerja (Berkaitan dengan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang akan dipergunakan oleh pegawai dalam menunjang pekerjaan)					

### Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

		Correlations											LINGKUNGAN KERJA (X)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
X1.1	Pearson Correlation	1	.818**	.865**	.962**	.656**	.889**	.760**	.813**	.765**	.918**	.816**	.948**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.818**	1	.885**	.839**	.595**	.718**	.635**	.958**	.691**	.807**	.696**	.888**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.865**	.885**	1	.826**	.733**	.785**	.695**	.852**	.767**	.893**	.804**	.935**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.962**	.839**	.826**	1	.611**	.842**	.750**	.832**	.739**	.887**	.780**	.928**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.656**	.595**	.733**	.611**	1	.638**	.627**	.566**	.816**	.745**	.766**	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6	Pearson Correlation	.889**	.718**	.785**	.842**	.638**	1	.817**	.702**	.818**	.806**	.898**	.906**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.7	Pearson Correlation	.760**	.635**	.695**	.750**	.627**	.817**	1	.601**	.608**	.674**	.704**	.789**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.8	Pearson Correlation	.813**	.958**	.852**	.832**	.566**	.702**	.601**	1	.681**	.804**	.683**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.9	Pearson Correlation	.765**	.691**	.767**	.739**	.816**	.818**	.608**	.681**	1	.813**	.896**	.878**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.10	Pearson Correlation	.918**	.807**	.893**	.887**	.745**	.806**	.674**	.804**	.813**	1	.879**	.947**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.11	Pearson Correlation	.816**	.696**	.804**	.780**	.766**	.898**	.704**	.683**	.896**	.879**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
LINGKUNGAN KERJA (X)	Pearson Correlation	.948**	.888**	.935**	.928**	.785**	.906**	.789**	.873**	.878**	.947**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

**Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Correlations											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.826**	.723**	.742**	.638**	.268*	.570**	.590**	.619**	.922**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.029	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.2	Pearson Correlation	.826**	1	.601**	.790**	.680**	0.107	.444**	.478**	.518**	.835**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.391	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.3	Pearson Correlation	.723**	.601**	1	.645**	.456**	0.157	.617**	.487**	.584**	.797**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.208	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.4	Pearson Correlation	.742**	.790**	.645**	1	.715**	0.056	.307*	0.240	.457**	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.657	0.012	0.052	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.5	Pearson Correlation	.638**	.680**	.456**	.715**	1	.350**	0.233	.270*	.290*	.703**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.004	0.059	0.029	0.018	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.6	Pearson Correlation	.268*	0.107	0.157	0.056	.350**	1	0.062	.278*	0.053	.376**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.391	0.208	0.657	0.004		0.621	0.024	0.670	0.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.7	Pearson Correlation	.570**	.444**	.617**	.307*	0.233	0.062	1	.596**	.653**	.681**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.012	0.059	0.621		0.000	0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.8	Pearson Correlation	.590**	.478**	.487**	0.240	.270*	.278*	.596**	1	.662**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.052	0.029	0.024	0.000		0.000	0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1.9	Pearson Correlation	.619**	.518**	.584**	.457**	.290*	0.053	.653**	.662**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.018	0.670	0.000	0.000		0.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.922**	.835**	.797**	.751**	.703**	.376**	.681**	.716**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

**Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	11

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.33	27.887	.935	.968
X1.2	40.50	28.500	.862	.970
X1.3	40.41	27.076	.916	.969
X1.4	40.36	28.297	.911	.969
X1.5	39.98	30.415	.751	.974
X1.6	40.24	28.956	.887	.970
X1.7	40.17	30.756	.759	.974
X1.8	40.50	28.838	.846	.971
X1.9	40.08	28.225	.848	.971
X1.10	40.29	27.316	.932	.968
X1.11	40.17	28.418	.890	.970

**Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

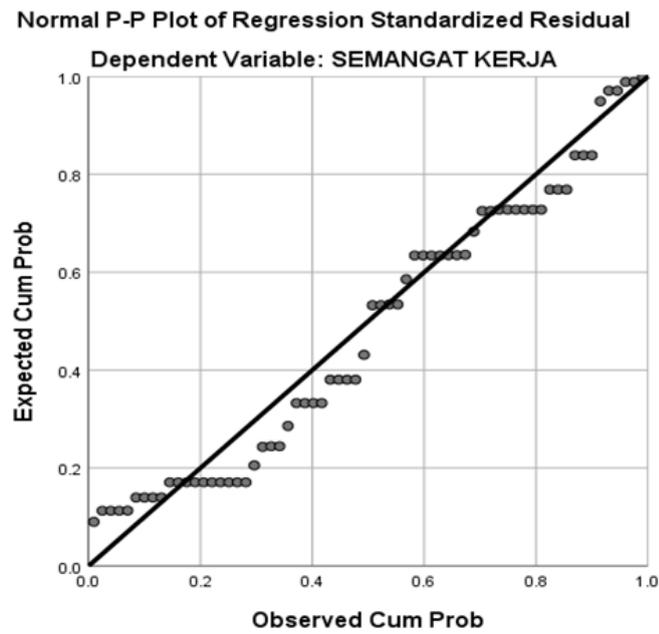
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	9

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	33.80	10.099	.884	.844
Y1.2	33.76	11.202	.776	.857
Y1.3	33.33	11.979	.743	.863
Y1.4	33.58	11.633	.670	.866
Y1.5	33.48	12.346	.630	.871
Y1.6	33.50	13.238	.214	.907
Y1.7	33.27	12.109	.591	.873
Y1.8	33.44	11.604	.618	.871
Y1.9	33.41	11.907	.661	.867

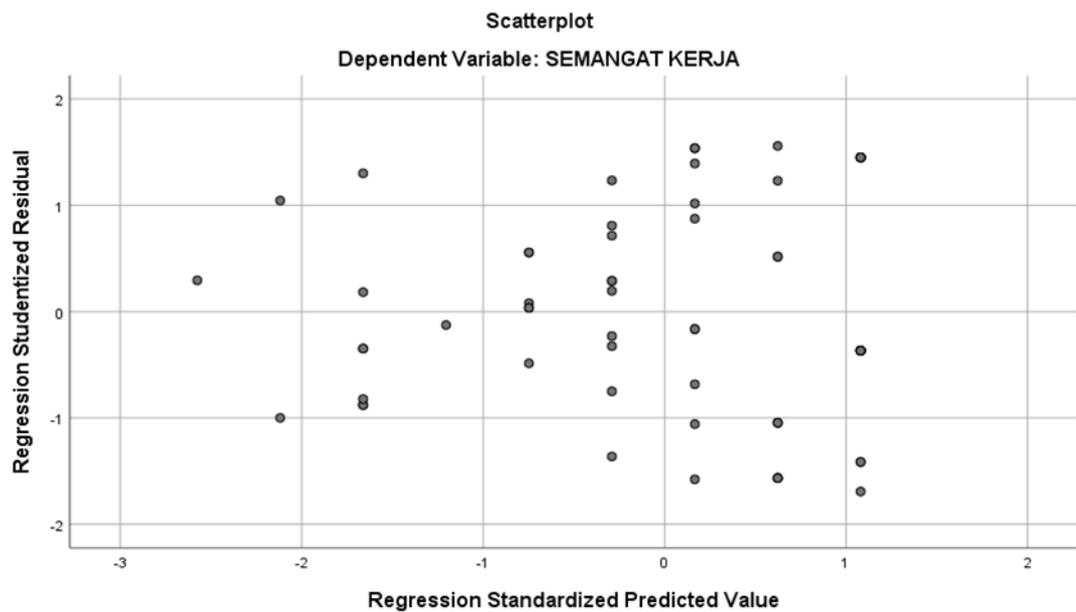
### Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54676218
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.085
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>



### Lampiran 12. Hasil Uji Heterokedastisitas



### Lampiran 13. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 <sup>a</sup>	.067	.052	3.734

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)

### Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	11.149		1.247	.217
	LINGKUNGAN KERJA (X)	.452	.212	.258	2.136	.036

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)

### Lampiran 15. Hasil Uji t (Parsial test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	11.149		1.247	.217
	LINGKUNGAN KERJA (X)	.452	.212	.258	2.136	.036

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)

### Lampiran 16. Sertifikat Magang pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor

