

## Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Latifah Aini<sup>1</sup>, Nellitawati<sup>2</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>3</sup>, Lusi Susanti<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

\*Latifah Aini<sup>1</sup>, e-mail: [latifahaini0403@gmail.com](mailto:latifahaini0403@gmail.com)

\*Nellitawati<sup>2</sup>, e-mail: [Nellitawati@fip.unp.ac.id](mailto:Nellitawati@fip.unp.ac.id)

\*Sufyarma Marsidin<sup>3</sup>: [sufyarma1954@gmail.com](mailto:sufyarma1954@gmail.com)

\*Lusi Susanti<sup>4</sup>, e-mail: [lusy\\_mp@yahoo.com](mailto:lusy_mp@yahoo.com)

### Abstract

This research was motivated by the low morale of employees observed by the author during the field practice experience of education management at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. Many factors affect employee morale, one of which is the work environment. The purpose of this study is to 1) determine the level of employee morale, 2) know the work environment, and 3) find out whether there is a relationship between the work environment and employee morale. The type of research used is correlational. The population of this study consisted of all employees of the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province, totaling 71 people, and the sample amounted to 40 people taken by proportional stratified random sampling technique. The research instrument is a Likert scale model questionnaire. Data analysis techniques use inferential statistical analysis. The data is processed using the product moment correlation equation. The results showed that 1) the morale of employees of the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province was in the high category with a score of 4.35, 2) the work environment at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province was in the "Good" category with a score of 3.98, 3) In the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province there was a significant relationship between the work environment and employee morale at a significance level of 5%, with a correlation coefficient of 0.458 and a correlation meaningfulness test of 3.180.

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya semangat kerja pegawai yang diamati oleh penulis selama pengalaman praktik lapangan manajemen pendidikan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui tingkat semangat kerja pegawai, 2) mengetahui lingkungan kerja, dan 3) mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 71 orang, dan sampelnya berjumlah 40 orang yang diambil dengan teknik proporsional stratified random sampling. Instrumen penelitian adalah angket model skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial. Data tersebut diolah menggunakan persamaan korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor 4.35, 2) Lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori "Baik" dengan skor 3.98, 3) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%, dengan koefisien korelasi sebesar 0.458 dan uji keberartian korelasi sebesar 3.180.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Semangat Kerja Pegawai



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by journal.

## 1. Pendahuluan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi teknis daerah yang bertugas mengelola sumber daya manusia di daerah. BKD (Badan Kepegawaian Daerah) mempunyai tugas pokok untuk membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Sumber daya manusia (SDM) sebagai aspek yang paling penting berperan sebagai penggerak utama didalam sebuah instansi. Oleh karena itu pegawai dalam suatu instansi perlu diperlakukan dengan baik agar kualitas kerja meningkat dengan memperhatikan semangat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja cenderung bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut (Madjidu, 2022) "semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal". Selanjutnya (Inbar, 2018) mengatakan "semangat kerja merupakan suatu sikap dan perilaku setiap individu maupun kelompok untuk memiliki kesediaan dan kesungguhan dalam bekerja". Permasalahan di tempat kerja dapat dicegah dan diatasi jika pegawai berusaha menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tekun. Sebagaimana yang dikemukakan (Ermita, 2012) "pegawai yang bersemangat akan terlihat dari kesungguhannya bekerja (antusias), berpartisipasi dalam kegiatan kantor, berinisiatif dan kreatif, serta sanggup untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya". Namun fakta ditemukan dilapangan masih ada pegawai yang mempunyai semangat kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dilihat dari, masih rendahnya antusias pegawai dalam melaksanakan tugas kantor sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, kurang loyalnya pegawai terhadap organisasi misalnya sebagian pegawai kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan kantor, masih kurangnya inisiatif pegawai terhadap tugas dan kegiatan yang dilakukan dikantor seperti pegawai yang kurang memiliki kesadaran untuk bekerja sendiri dan lebih sering menunggu perintah dari pimpinan.

Permasalahan ini didukung dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada 18 Februari 2023 sampai dengan 29 April 2023 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan 1) masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dan 2) masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. 3) Masih terdapat pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti aktivitas kantor. Contohnya: apel pagi setiap hari senin, olah raga atau senam setiap hari rabu, salat setiap hari jumat, dan lain sebagainya. 4) Beberapa karyawan mempunyai rasa bekerja sendiri yang rendah dan sering menunggu instruksi dari pimpinan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, salah satu faktor yang diduga penyebab rendahnya semangat kerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja. Sebagaimana yang disampaikan (Inbar, 2018) "semangat kerja merupakan cermin dari kondisi lingkungan kerja dan sikap individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga mempunyai rasa gairah kerja yang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan". Sejalan dengan itu, (Panggabean dalam Amri et al., 2022) juga mengemukakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi."

Menurut (Rozi, 2021) "Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya". Lingkungan kerja yang baik bias dicipta dengan memperhatikan unsur-unsur lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Menurut (Panjaitan, 2018) "Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan".

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, tata ruang yang baik, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang baik, serta peralatan kerja yang sesuai merupakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun kenyataan yang penulis temui di lapangan adalah kondisi lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat masih kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan ruang kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, masih terdapat ruangan dengan sirkulasi udara yang kurang baik, kebisingan pada jam kerja, desain warna ruangan yang kurang baik, dan hubungan kekeluargaan pegawai yang masih rendah.

Permasalahan ini juga didukung dari observasi penulis dapat dilihat dari fenomena-fenomena berikut 1) Luas ruangan kurang memadai dengan jumlah pegawai serta tata letak perabot dan ruang gerak pegawai sempit. Misalnya, berkas-berkas yang akan diolah oleh pegawai banyak akan tetapi tempat untuk meletakkan berkas tersebut kurang luas, sehingga mengganggu pekerjaan pegawai. 2) Adanya ruangan kantor yang terkontaminasi asap rokok, sehingga udara di dalam ruangan tersebut tidak bersih. 3) Tidak adanya perbedaan warna ruangan-ruangan kantor yang membutuhkan warna yang terkesan sejuk dan menimbulkan perasaan tenang dan nyaman seperti warna hijau, biru, dan violet. 4) Pegawai sering menghidupkan musik

dengan volume keras dan mengobrol dengan pegawai lainnya sehingga mengganggu para pegawai lainnya yang bekerja. 5) Kurang harmonisnya hubungan antar sesama rekan kerja. Hal ini dapat dari kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan, pegawai sesama pegawai ketika terjadinya permasalahan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan permasalahan semangat kerja dan lingkungan kerja diatas, secara umum lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum baik. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yang menguji hubungan dua variabel yaitu lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas dan semangat kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 71 orang. Besar sampel penelitian adalah 40 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik stratified proporsional random sampling. Untuk menghitung sampel yang terlibat dilakukan dengan menggunakan rumus Cochran. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala pengukuran model likert dengan alternatif jawaban yang digunakan yaitu selalu dengan skor (5), sering dengan skor (4), kadang-kadang dengan skor (3), jarang dengan skor (2), tidak pernah dengan skor (1). Validitas dan reliabilitas angket menggunakan SPSS versi 29 yaitu di uji cobakan kepada 10 orang pegawai diluar sampel. Hasilnya dari 40 butir item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid untuk variabel lingkungan kerja, dan dari 40 butir item terdapat 4 item yang tidak valid untuk variabel semangat kerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini 1) deskripsi data menggunakan rumus mean, median, modus, dan standar deviasi. 2) uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, 3) analisis inferensial dengan uji hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment dan uji keberartian korelasi dengan uji-t. Alat pengolahan datanya menggunakan program statistik SPSS versi 29.

## 3. Hasil

Hasil penelitian hubungan lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ditunjukkan di bawah ini.

Pengolahan data variabel lingkungan kerja pegawai (variabel X) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 40 responden di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Angket lingkungan kerja yang disebarkan terdiri dari 37 item pernyataan dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. Skor maksimal variabel lingkungan kerja adalah 185 ( $37 \times 5$ ) dan skor minimalnya adalah 37 ( $37 \times 1$ ). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel lingkungan kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 178 dan skor terendah sebesar 107. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Kelas Interval	Batas Nyata	Titik Tengah	F	Cum F	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
167 – 178	166,5 - 178,5	172,5	3	3	7,5 %	27,5 %
155 – 166	154,5 - 166,5	160,5	8	11	20,0 %	
143 – 154	142,5 - 154,5	148,5	15	26	37,5 %	37,5 %
131 – 142	130,5 - 142,5	136,5	12	38	30,0 %	35 %
119 – 130	118,5 - 130,5	124,5	1	39	2,5 %	
107 – 118	106,5 - 118,5	112,5	1	40	2,5 %	
Jumlah			40		100 %	100 %

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 147,20. Maka dari itu, dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi terdapat 37,5% responden yang berada di kelas interval skor rata-rata. Selanjutnya, 27,5% responden berada di atas skor rata-rata dan 35% responden berada di bawah skor rata-rata. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada di kelas interval rata-rata ke atas yaitu 65% atau sebanyak 26 responden. Untuk rata-rata setiap indikator dari lingkungan kerja pegawai dapat di lihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 2. Tingkat Capaian Per Indikator Lingkungan Kerja Pegawai

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Rata-rata Skor	Kategori
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	Penerangan	4	20	4,10	Baik
		Sirkulasi Udara	5	25	4,03	Baik
		Tata Warna	5	25	4,03	Baik
		Keamanan	4	20	3,62	Baik
		Tata ruang	5	25	3,77	Baik
	Kebisingan	5	25	3,85	Baik	
	Lingkungan Non Fisik	Hubungan atasan dan bawahan	5	25	4,23	Baik
		Hubungan Sesama rekan kerja	4	20	4,21	Baik
Total Skor Rata-Rata			37	185	3,98	Baik

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan atasan dan bawahan yaitu kategori baik dengan pencapaian skor rata-rata 4,23. Dan tidak jauh dari itu hubungan sesama rekan kerja dengan pencapaian skor rata-rata 4,21. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator keamanan yaitu 3,62. Secara umum skor rata-rata lingkungan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah 3,98. Artinya secara umum lingkungan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah dikatakan baik. Maka dari itu, untuk skor terendah yaitu keamanan kantor di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi, begitu juga dengan indikator yang lainnya.

Pengolahan data variabel semangat kerja pegawai (variabel Y) di dapat dari penyebaran angket sebanyak 40 responden di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Angket lingkungan kerja yang disebarakan terdiri dari 36 item pernyataan dengan point tertinggi 5 dan point terendah 1. Skor maksimal variabel semangat kerja adalah 180 (36 x 5) dan skor minimalnya adalah 36 (36 x 1). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel lingkungan kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 184 dan skor terendah sebesar 120. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja

Kelas Interval	Batas Nyata	Titik Tengah	F	Cum F	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
175 – 185	174,5 - 185,5	180	6	6	15,0%	22,5 %
164 – 174	163,5 - 174,5	169	3	9	7,5%	
153 – 163	152,5 - 163,5	158	15	24	37,5%	37,5 %
142 – 152	141,5 - 152,5	147	13	37	32,5%	40 %
131 – 141	130,5 - 141,5	136	2	39	5,0%	
120 – 130	119,5 - 130,5	125	1	40	2,5%	
Jumlah			40		100%	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 156,78. Maka dari itu, dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi terdapat 37,5% responden yang berada di kelas interval skor rata-rata. Selanjutnya, 22,5% responden berada di atas skor rata-rata dan 40% responden berada di bawah skor rata-rata. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada di kelas interval rata-rata ke atas yaitu 60% atau sebanyak 24 responden. Untuk rata-rata setiap indikator dari semangat kerja pegawai dapat di lihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Tingkat Capaian Per Indikator Semangat Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Rata-rata Skor	Kategori
Semangat Kerja	Kedisiplinan	9	45	4,37	Tinggi
	Tanggung Jawab	9	45	4,43	Tinggi
	Loyalitas	9	45	4,24	Tinggi
	Antusiasme	9	45	4,38	Tinggi
Total Skor Rata-Rata		36	180	4,35	Tinggi

Berdasarkan tabel 4 dapat di lihat bahwa skor tertinggi terdapat di indikator tanggung jawab yaitu kategori tinggi dengan pencapaian skor rata-rata 4,43. Sedangkan skor rata - rata terendah terdapat pada indikator loyalitas yaitu 4,24. Secara umum skor rata - rata semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah 4,35. Artinya secara umum semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah dikatakan “ tinggi”.

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 29. Uji normalitas kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z atau uji K-S. Distribusi normal untuk nilai Sig > 0,05 dan Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.. Dari pengolahan data diperoleh nilai *Asymp Sig* 0.200 maka lebih besar dari 0.05. oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas kedua variabel lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai dapat dilihat pada table 7 dibawah ini.

Table 5. Distribusi Normal Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	11.73410507	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.080	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.205	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.195
		Upper Bound	.216
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data suatu penelitian mempunyai nilai varians yang sama. Jika tingkat signifikansi  $\geq 0,05$  maka nilai varian dikatakan sama/tidak berbeda (homogen). Jika taraf signifikansi < 0,05 maka disimpulkan data tersebut tidak mempunyai nilai varian yang sama/berbeda (homogen). hasil uji homogenitas di atas yang diolah dengan program spss versi 29, maka diperoleh nilai hitung uji homogenitas yaitu 0,111 > 0,05. Maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

Tabel 6. Uji Homogenitas

ANOVA					
Semangat Kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5389.392	26	207.284	1.912	.111
Within Groups	1409.583	13	108.429		
Total	6798.975	39			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29

Pengujian Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (variabel X) dengan variabel Semangat kerja (variabel Y). Untuk menentukan koefisien korelasi antara variabel X dan Y digunakan persamaan Pearson correlation dengan menggunakan program SPSS versi 29.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Y

Correlations			
		Semangat Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja Pegawai
Semangat Kerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.458**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	40	40
Lingkungan Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	40	40

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

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai sebesar 0,458. Sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 40$  pada taraf signifikansi 1% adalah 0,312 dan pada taraf signifikansi 5% adalah 0,403. Dari hasil perhitungan uji korelasi tersebut, diperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  baik pada taraf signifikansi 1% maupun 5%. Dengan demikian dapat diartikan terdapat hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya, Untuk mengetahui tingkat keberartian korelasi, maka dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan rumus uji t. Perhitungan tentang uji keberartian korelasi terhadap hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Uji Keberartian Korelasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.115	20.733		4.395	<,001
	Lingkungan Kerja Pegawai	.446	.140	.458	3.180	.003

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,180 dengan nilai signifikansi 0,003. sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 40$  pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 2,021 dan pada taraf signifikansi 1% atau pada taraf kepercayaan 99% adalah 2,704. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , baik pada taraf signifikansi 1% maupun taraf signifikansi 5%. Kriteria perhitungan uji signifikansi korelasi menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang lingkungan kerja, semangat kerja pegawai dan hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai pada tingkat pencapaian skor 4,35 dengan interpretasi “tinggi” dan lingkungan kerja berada pada tingkat pencapaian skor 3,98 dengan interpretasi “baik”. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, ditemukan adanya hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,458 > r_{tabel} = 0,403$  dan keberartian korelasi yang diperoleh dari uji t sebesar  $r_{hitung} = 3,180 > r_{tabel} = 2,021$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan capaian skor ideal 4,35. Variabel semangat kerja terdiri dari 4 indikator yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, dan antusiasme. Semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi, namun perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian semangat kerja pegawai yang sangat tinggi sehingga hasil yang didapat

akan menjadi lebih baik. Menurut (S. Nitisemito dalam Novira et al., 2022) "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Selanjutnya, (Lutfi, 2018) "apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan / karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil".

Untuk mencapai interpretasi sangat tinggi dari semangat kerja, maka perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap semangat kerja. Karena, dengan pegawai yang semangat dalam bekerja lebih produktif dari pada yang tidak memiliki semangat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Nurafni, 2018) "upaya untuk dapat meningkatkan semangat kerja maka organisasi dapat melakukan berbagai cara seperti pemberian kompensasi yang cukup, memberikan perhatian yang cukup, memberikan suasana yang santai seperti lingkungan fisik yang memadai sehingga semangat kerja pegawai lebih meningkat lagi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal". Sedangkan (Westra dalam Laowo, 2021) mengatakan "beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja didalam organisasi yaitu 1) Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan), 2) Ingin diakui selayaknya sebagai manusia, 3) Kesempatan untuk mengembangkan kariernya, 4) Lingkungan kerja yang menyenangkan, 5) Adanya jaminan keamanan, 6) Perilaku yang adil dan jujur, 7) Kondisi kerja yang menyenangkan, 8) Gaji yang layak, 9) Insentif, 10) Jaminan hari tua yang baik, 11) Hubungan kerja yang harmonis".

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Daerah provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan capaian skor 3,98. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dari 2 sub-variabel yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana lingkungan fisik terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu penerangan, sirkulasi udara, tata warna, keamanan, tata ruang, dan kebisingan. Sedangkan lingkungan non fisik terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu hubungan atasan dan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan fisik berada pada kategori baik dengan capaian skor rata-rata 3,90 dan lingkungan non fisik berada pada kategori baik dengan capaian skor rata-rata 4,22.

Menurut (Novira et al., 2022) "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya, (Sari et al., 2021) "lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja bersih, cahaya cukup, pertukaran udara yang baik". Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting bagi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Apabila hal ini didukung dengan lingkungan kerja yang baik, di diharapkan pegawai akan merasa nyaman, melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Dapat dilihat secara umum bahwa lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah baik. Namun, di lihat dari masing-masing indikator lingkungan kerja perlu bagi pimpinan maupun pegawai untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif. Indikator keamanan merupakan indikator yang pencapaian skor paling rendah. Maka perlu melakukan upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja ke yang lebih baik lagi, agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Untuk memperbaiki beberapa masalah mengenai lingkungan kerja, khususnya pada indikator keamanan, maka perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai. Menurut (Rozi, 2021) "Tempat kerja yang dilindungi akan menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja".

## 5. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa 1) semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat capaian 4,35 dengan interpretasi "tinggi". 2) Lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diartikan "baik" dengan tingkat kinerja 3,98. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, dengan koefisien korelasi  $r_{hitung} 0,458 > r_{tabel} 0,403$  pada taraf signifikansi 5%. Uji signifikansi korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai ( $r_{hitung} 3,180 > r_{tabel} 2,021$ ). Oleh karena itu, hipotesis yang diuji diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat diberikan. 1) Pegawai diharapkan menjaga dan meningkatkan semangat kerja sesuai dengan kemampuan dan tanpa rasa terbebani baik secara mandiri maupun dengan dibantu pimpinan melalui meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, dan antusiasme dalam seluruh aktivitas di kantor, 2) Kapala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan mampu untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai dalam keadaan baik sehingga tujuan dari organisasi tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

---

Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula semangat kerja. 3) Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait lingkungan kerja dan semangat kerja dapat menggunakan indikator yang berbeda-beda dengan mempertimbangkan aspek lainnya.

### Daftar Rujukan

- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *Waisya : Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.53977/jw.v1i2.706>
- Ermita, E. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 70. <https://doi.org/10.24036/pendidikan.v12i2.2200>
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Laowo, K. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotek Grand Zuri Pekanbaru*.
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba OPU Kabupaten Gowa*.
- Madjidu, A. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. 5(1), 444–462.
- Novira, M., Agussalim, & Yulistia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Matua*, 4(2), 303–316. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/577>
- Nurafni. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat*. 9–36.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Sari, D. P., Susanti, L., Nellitawati, & Ningrum, T. A. (2021). Tata Ruang Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7389–7393. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2122>