



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo

Muh. Justiwawal

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimanggalatung

Abstract. *The work environment can affect employee emotions. If employees like the work environment in which they work, then these employees will feel comfortable at work to carry out activities because work time is used properly and optimistically so that employee performance will also be better. The work environment includes working relationships that are formed between fellow employees, both working relationships between subordinates and superiors as well as the physical or non-physical environment.*

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of the work environment on employee morale at the Atakkae Village Office, Tempe District, Wajo Regency and to measure how big the influence is. This type of research is classified as a survey with a descriptive quantitative approach, where the data obtained from 12 respondents who are samples are then processed using statistics and presented in the form of scientific analysis. After collecting data through observation, documentation and questionnaires in the field, it is then analyzed using the person product moment correlation test.

The results of this study indicate that implementation, work environment have a positive and significant effect on employee morale. The results of the study show that the results of each dimension reach an average of the Good category.

Keywords: *Work Environment and Employee Work Spirit*

Abstrak. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melaksanakan aktivitas karena waktu kerja di pergunakan secara baik dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik . lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai baik hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik atau non fisik .

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh tersebut. Jenis penelitian tergolong survey dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh melalui 12 responden yang merupakan sampel kemudian diolah dengan menggunakan statistik dan disajikan dalam bentuk analisis ilmiah. Setelah melakukan pengumpulan data baik melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner di lapangan kemudian di analisa dengan menggunakan uji korelasi person product moment.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan hasil masing-masing dimensi dengan rata-rata mencapai kategori Baik.

Received April 30, 2023; Revised Mei 25, 2023; Accepted Juni 05, 2023

*Muh. Justiwawal

Kata kunci: Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintahan tahun 2015 tentang Aparatur sipil negara Pasal 55 menyatakan “bahwa adapun manajemen pegawai negeri sipil meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. jadi dari peraturan ini seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegwainya harus bisa memenuhi segala kebutuhan para pegawainya. Aparatur sipil negara suatu status yang mempunyai peran dalam mengsosialisasikan tujuan negara dan ASN juga adalah aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka.

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat di perlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Lingkungan kerja pegawai terkhususnya aparatur sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan baik.

Pegawai ASN bertugas sebagai pelayanan publik. Ada tiga poin aparatur sipil negara sangat penting untuk pembangunan bangsa ini. Yang pertama, untuk mewujudkan tujuan nasional. Kedua, untuk mencapai tujuan nasional. Dan ketiga, perwujudan dari tugas-tugas tersebut perlu di eksplisitkan dengan lebih mendalam. Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilakukan dalam rangka menyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan (Rudito,2016:)

Kenyataan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi efektif. Pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatkan produktivitas kerja pegawai/karyawan pada suatu tingkat organisasi dalam lingkungan kerjanya misalnya akan mengganggu pengembangan sumber daya manusia itu

sendiri karena semangat kerja yang di miliki kurang baik dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai agar dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melaksanakan aktivitas karena waktu kerja di pergunakan secara baik dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik . lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai baik hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik atau non fisik . menurut george dalam Hasibuan (2017: 163), mengemukakan bahwa 3 pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Hasibuan (2008:94) indikator semangat kerja ada beberapa bagian antara lain : keinginan bekerja dengan baik, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja dengan penuh kedisiplinan, bekerja untuk mencapai maksimal, berupaya untuk selalu berkarya, bekerja dengan penuh kreatifitas. Semangat kerja dapat diartikan sebagai cerminan sikap atau kondisi mental 4 seorang individu atau tim. Orang dengan semangat kerja yang tinggi biasanya akan memiliki sikap positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek kedua dari para pekerja dengan kondisi-kondisi materil dan psikologinya. Kondisi materil yang sangat baik belum tentu atau sedikit sekali mempunyai relasi langsung dengan moral yang baik. Dan kondisi fisik yang sangat buruk, secara praktis tidak mempunyai hubungan atau pengaruh langsung terhadap moral yang rendah dengan buruh dan pegawai atau terhadap sikap menolak pekerjaannya.

Menurut Mardiana dalam Firdaus (2005:7) “ lingkungan kerja adalah dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari”. Kemudian menurut Nitisemito dalam Firdaus (2001: 8) “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan”.

Sedangkan menurut Handoko dalam Firdaus (2009: 192) mengatakan “lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain”. Kemudian Menurut George dalam Hasibuan (2017: 163), ada beberapa yang berkaitan dengan lingkungan kerja, adalah:

- a. Upah yang layak dan adil
- b. Kesempatan untuk maju/ promosi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja.
- e. Tempat kerja yang baik.
- f. Penerimaan oleh kelompok.
- g. Perlakuan yang wajar.
- h. Pengakuan atas prestasi.

Pengertian semangat kerja

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental individu atau sebuah tim. Pentingnya semangat kerja telah diakui oleh banyak pemimpin. Napoleon yang di kutip Mannining dan Curtis dalam Kaswan (2012:200) pernah mengatakan, “An army’s success depends on its size, equipment, experience, and morale, morale is worth more then all of other elements combined”. Kesuksesan pasukan/tim tergantung pada ukuran, peralatan, pengalaman, dan semangat, semangat bernilai lebih dari perpaduan semua unsur yang lain.

Dari sudut pandang manajerial, morale atau semangat menggambarkan jiwa kolektif dan motivasi sekelompok pegawai. Pengertian morale atau semangat kerja banyak di jelaskan beberapa pakar. Menurut Jukie Gough et al dalam Kaswan (2009:589) menjelaskan semangat kerja sebagai berikut, “ Employee morale is employees actually feel about themselves as works, their work, their managers, their work environment, and their

overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job”

Menurut pengertian diatas. Semangat kerja pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semngat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Sedangkan semangat kerja pegawai juga di definisikan oleh Crossley dalam Kaswan (2007:489), yang menyatakan, ” morale refers to employees’ shared attitude toward and identification with the elements of their job, working conditions, fellow wokers, supervisors, and general management (Semangat mengacu pada sikap berbagi empayar dan identifikasi dengan unsur-unsur pekerjaan, kondisi kerja, sesama pekerja, supervisi, dan manajemen umum). Dalam konteks ini, semangat kerja merupakan sikap bersama dan identifikasi terhadap unusr-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, teman sesama, penyelia dan manajemen secara umum. Dalam pengertian yang lebih teknis, semangat mengacu kepada ringkasan penilaian terhadap sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: komitmen organisasi, loyalitas pegawai, kontrak kerja, menganement pegawai, dan kesejahteraan pegawai).

Dimensi semangat kerja

Dimensi semangat kerja merupakan semangat kerja yang berdasarkan kesepakatan batiniah dari diri pegawai yang sifatnya tetap, dimensi-dimensi semangat kerja pegawai dengan melihat semangat kerja pegawai yang tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja yang tinggi dalam pegawai suatu hal yang bisa membawa sumbangan positif bagi organisasi atau instansi itu sendiri dengan adanya bentuk kreatifitas dari dalam diri pegawai, sedangkan semangat kerja yang rendah merupakan bentuk ketidakdisiplinnya seorang pegawai dalam bekerja yang bisa dikatakan sifatnya kekanak-kanakan.

Menurut Robert Levering dan Laurie J. Mullins dalam Kaswan (2015: 202) menyatakan bahwa semangat kerja memiliki empat dimensi :

- a. Pekerjaan yang bermakna
- b. Kerja sama tim
- c. Kepeduliaan manajemen
- d. Dan imbalan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja di pengaruhi pekerjaan individu dan citra organisasi yang meliputi bagaimana orang memandang organisasi dan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Csikszentmihalyi dalam Kaswan (2015: 217) menemukan dalam penelitiannya tentang kinerja orang yang dalam keadaanya flow sebenarnya mengalami perasaan kecewa ketika mereka mencapai tujuan kinerja, karena tindakan bekerja merupakan motivator, bukan selesainya pekerjaan. Selain itu, dia menemukan bahwa orang yang dalam keadaan flow memiliki kendali atas pekerjaan karena mereka merasa senang dengan kemampuannya menangani tantangan. Motivasinya, maknailah faktor ini juga mencakup bagaimana pendapat orang lain (seperti pelanggan atau komsumsi) memandang organisasinya.

Unsur-unsur lingkungan kerja

a. Pimpinan

Berdasarkan yang dipahami tentang pimpinan adalah sebuah jabatan atau pemegang kekuasaan dalam kelompok organisasi formal maupun non formal. Menurut Sarros dan Butchatsky dalam Firdaus (2005: 26), “ leadership is defined as the purposeful behavior of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good.” Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat di definisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang di rancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

b. Manajemen

Manajemen berfungsi untuk melaksanakan semua semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam hal pencapaian tujuan dalam batas kebijaksanaan umum yang di tentukan pada tingkat administrasi. Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan bersifat kegiatan dalam hal penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk mendapatkan suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. (Siagian, P. 2003: 5).

Indikator lingkungan Kerja

Menurut George dalam Hasibuan (2017: 163) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyaikebutuhan yang berhubungan dengan lingkungan ia bekerja yaitu :

a. Gaji/upah yang layak dan adil

Menurut Hasibuan (2017:22) Merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan yang produktivitas kerjanya baik sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan yang adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada 21 batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- 1) Layak dan Adil
- 2) Motivasi
- 3) Produktivitas kerja
- 4) Konsisten

b. Kesempatan untuk maju/ promosi

Menurut hasibuan (2017: 107) Menyatakan bahwa dengan adanya kesempatan untuk di maju/ promosi akan memberikan peran penting bagi setiap karyawan. Dengan promosi berarti ada jabatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dan memberikan status sosial seperti wewenang (Outhority), tanggung jawab. Serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan.

- 1) Wewenang
- 2) Tanggung jawab
- 3) Penghasilan
- 4) Perubahan Status social

c. Keamanan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:31) Bahwa guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat 22 kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan demi keamanan dan kepuasan pegawai.

- 1) Jaminan kerja
 - 2) Kepuasan kerja
 - 3) Keamanan pegawai
 - 4) Pelatihan
- d. Tempat kerja yang baik

Nitisemito dalam Firdaus (2001: 8) Lingkungan kerja atau tempat kerja yang baik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan”.

- 1) Kondisi tempat kerja
 - 2) Nyaman
 - 3) Fasilitas-fasilitas pegawai
 - 4) Aman
- e. Perlakuan yang wajar

Menurut Wurasanto (2003 : 293) Bahwa adanya perlakuan yang baik, manusiawi , adil dan tidak disamakan dengan robot atau mesin.

- 1) Perlakuan yang baik
- 2) Adil
- 3) Professional
- 4) Hubungan yang baik atasan dan bawahan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Menurut Nitisimento dalam Damayanti (2006:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semangat kerja yang dapat terjaga dengan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam hal meningkatkan kesejahteraan pegawai agar dalam bekerja tetap baik ataupun stabil. Dan pemimpin harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai agar dapat bekerja dengan nyaman.

Sedangkan menurut hasibuan (2007 : 94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa

menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai dan ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.

Waktu Penelitian

Penggunaan waktu yang direncanakan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama 90 hari (3 bulan), yang berlangsung pada bulan juli s.d september 2022.

Jenis Penelitian

Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey yang bermaksud menguji gabungan/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan suatu keseluruhan populasi atau individu yang merupakan hasil dari perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah 12 orang yang di antaranya terdiri dari ASN berjumlah 4 orang dan non ASN (Honorer) 8 orang di Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel .1:Karakteristik Jumlah Populasi

| No. | Karakteristik Populasi | Jumlah |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|
| 1 | Lurah | 1 orang |
| 2 | Sekretaris Lurah | 1 orang |
| 3 | Kasi pemerintahan dan staf | 3 orang |
| 4 | Kasi pembangunan dan staf | 2 Orang |
| 5 | Kasi trantib dan staf | 3 Orang |
| 6 | Kepala lingkungan | 2 orang |
| Total Populasi | | 12 Oran g |

Sampel

Menurut Ridwan (2007: 56): sampel adalah bagian dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, Sukardi (2004:55) menyatakan untuk penelitian social, pendidikan ekonomi, dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel juga harus memenuhi syarat keterwakilan semua komponen yang ada pada populasi.

Berdasarkan uraian tersebut dan mengingat jumlah anggota populasi penelitian ini masih dapat ditangani oleh penulis, maka peneliti menetapkan semua anggota populasi tersebut untuk dijadikan responden, dengan teknik sampel total atau sampel jenuh artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai responden yakni sebanyak 12 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Atakkae merupakan salah satu kelurahan dari 16 Kelurahan yang ada di Wilayah Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Kelurahan Atakkae mempunyai luas wilayah \pm 28,5 ha. Batas Wilayah Kelurahan Atakkae :

- Sebelah Utara : Kelurahan Pattirosompe
- Sebelah Selatan : Kelurahan Sitampae
- Sebelah Timur : Desa Lampulung Kecamatan Pammana
- Sebelah Barat : Kelurahan Maddukelleng

Jenis iklim yang ada di kelurahan Atakkae adalah Iklim Tropis dan mengalami 3 (tiga) fase musim yakni musim penghujan, musim kemarau dan pancaroba. Adapun Kelurahan Atakkae secara Administratif terdiri dari 2 lingkungan yaitu :

- Jumlah RW : 2 (Bola tellue dan Tadangpalie)
- Jumlah RT : 17 (RW 1 Bola Tellue 11 RT, RW 2 Tadangpalie 6 RT)

Jumlah penduduk Kelurahan Atakkae pada tahun 2021 per Januari 2021 sebanyak 8.096 jiwa terdiri dari 3.984 Laki-laki dan 4.112 jiwa Perempuan.

2. Visi dan Misi Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo

a. Visi

Mewujudkan Kelurahan Atakkae sebagai Kelurahan Berbudaya, Religius, Profesional dalam Pelayanan Publik menuju Masyarakat yang Tentram dan Sejahtera, di dukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui optimalisasi pelayanan prima masyarakat Kelurahan Atakkae.

b. Misi

- 1) Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dengan mengoptimalkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- 2) Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat.
- 3) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
- 4) Mewujudkan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat.
- 5) Memajukan Usaha Masyarakat di Bidang Pertanian dan Kepariwisataaan.
- 6) Meningkatkan Taraf Pendidikan Masyarakat.

Hasil Penelitian

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi, dimaksud untuk menggambarkan hubungan wewenang Dan tanggung jawab antara satu fungsi dengan fungsi lainnya dalam satu organisasi Untuk mencapai tujuan yang di tetapkan oleh organisasi tersebut. Adapun struktur Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe kabupaten Wajo, terlihat pada lampiran 5.

2. Pengumpulan data

Pada bab ini peneliti akan menyajikan data – data yang di dapat selama melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kusioner yang dideskripsikan kepada 12 orang pegawai sebagai responden utama di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Dari kusioner yang telah di deskripsikan kepada pegawai sebanyak 12 orang responden dan yang telah di kembalikan juga sebanyak 12 kusioner dari setiap respondenya dan dalam

Penyajian data meliputi data – data tentang identitas responden dan retribusi jawaban pegawai terhadap pertanyaan yang akan di uraikan. Selain itu terlebih dahulu peneliti akan menyajikan tabel yang akan berupa jumlah sampel dan tingkat pengembalian kusioner dalam penelitian yang di lakukan peneliti adapun tabelnya sebagai berikut:

Table .2 Jumlah sampel dan tingkat pengembalian kusioner

| Keterangan | Jumlah |
|---|---------------|
| Total kusioner | 12 |
| Total pengembalian | 12 |
| Total kusioner yang tdk kembali | 0 |
| Responden rate (tingkat pengembalian) | 100% |
| Total kusioner yang di olah | 12 |

Sumber : Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, April 2023

Dari data diatas dapat dilihat jika kusioner yang telah di bagikan kepada 12 responden pegawai telah mendapatkan respon yang baik dari semua reseponden yang ada. Dengan melihat jumlah sampel dan tingkat pengembalian kusioner maka dapat di ketahui beberapa data mengenai identitas responden seperti status kepegawaian dan golongan pegawai yang akan diuraikan dalam tabel berikut :

a. Komposisi Status Kepagawaian

Komposisi pegawai menurut status Kepagawaian pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, seperti terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel .3 Jumlah Responden berdasarkan Status Kepagawaian

| No | Status Kepagawaian | Frekuensi (orang) | Persentase |
|-----------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1. | Aparatur Sipil Negara (ASN) | 8 | 66,66 |
| 2. | Tenaga honorer | 4 | 33,33 |
| | Jumlah | 12 | 100 |

Sumber data : Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, April 2023

Dari data di atas dapat dilihat jika jawaban yang di berikan responden lebih banyak pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di mana jumlah persentase jawaban 66,66 % sebanyak 8 pegawai sedangkan jumlah

persentase Tenaga Honorer berjumlah 33,33 % sebanyak 4 pegawai. dari jawaban diatas dapat di ketahui bahwa dari 12 kusioner yang di bagikan kebanyakan pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memberikan jawabannya dan dapat juga dilihat bahwa dari banyaknya pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang lebih banyak adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Komposisi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel .4 Jumlah Responden Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Tingkat pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Jiwa) | Persentase |
|----|--------------------|---------------|------------|
| 1 | Pasca sarjana (S2) | 1 | 16,66 |
| 2 | Sarjana (S1) | 5 | 83,33 |
| 3 | Diploma | 0 | 0 |
| 4 | SLTA | 2 | 33,33 |
| 5 | SLTP | 0 | 0 |
| | TOTAL | 6 | 100 |

Sumber data : Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, April 2023

Berdasarkan Tabel 4, ternyata pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan Atakkae Di Kabupaten Wajo, yang berpendidikan formal setingkat S2 hanya 1 orang (16,66 %). Sedangkan yang berpendidikan Setingkat S1 terdiri dari 5 orang (83,33%) dan yang berpendidikan SLTA terdiri dari 2 orang (33,33%). Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dapat di katakan bahwa untuk lebih mendukung kemampuan atau kapasitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut, sebaiknya meningkatkan tingkat pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi dari yang sekarang.

c. Komposisi Pegawai Tenaga Honorer (Non-ASN) Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel .5 Jumlah Responden Tenaga Honorer (Non-ASN) berdasarkan Tingkat pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Jiwa) | Persentase |
|----|--------------------|---------------|------------|
| 1 | Pasca sarjana (S2) | 0 | 0 |
| 2 | Sarjana (S1) | 2 | 40 |
| 3 | Diploma | 0 | 0 |
| 4 | SLTA | 3 | 60 |
| 5 | SLTP | 0 | 0 |
| | TOTAL | 5 | 100 |

Sumber data : Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, April 2023

Berdasarkan Tabel 5 ternyata pegawai Tenaga Honorer pada Kantor Kelurahan Atakkae di Kabupaten Wajo pada tingkat pendidikan setingkat S1 sebanyak 2 orang (40%), sedangkan tingkat SLTA sebanyak 3 orang (60%). Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka untuk meningkatkan kemampuan kerja (kapasitas kerja) para pegawai Tenaga Honorer tersebut, sebaiknya berupaya meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dari pada tingkat pendidikannya yang sekarang.

d. Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Tabel .6 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Jiwa) | Persentase |
|----|--------------------|---------------|------------|
| 1 | Wanita | 5 | 41,66 |
| 2 | Pria | 7 | 58,33 |
| | TOTAL | 12 | 100 |

Sumber data : Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, April 2023

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, ternyata pegawai pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo menurut jenis kelamin , relatif sama banyaknya, yaitu wanita 5 orang (41,66%), dan pria sebanyak 7 orang (58,33%). Hal tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo , tidak terdapat masalah gender.

Pembahasan

1. Lingkungan kerja

Dari hasil penelitian diatas dapat kita ketahui bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dikategorikan baik dari hasil jawaban tanggapan responden dan di sini juga di ketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai.dengan begitu untuk lebih memperjelas pembahasan terkait lingkungan kerja peneliti akan memaparkan hasil penelitian terkait lingkungan kerja dari setiap indikator yang di gunakan dalam penelitian ini yang dimana sebelumnya telah dilakukan observasi keseluruh responden.

a. Upah yang layak dan adil

Upah yang layak dan adil dari hasil observasi yang dilakukan di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo baik dalam hal pemberian gaji bagi pegawai yang telah diterapkan baik dari gaji yang layak bagi peagwai, sebagai motivasi, produktivitas kerja maupun konsistensi dalam hal pemberian gaji. Sesuai dengan teori yang dikatakan menurut Hasibuan (2017:22) dimana upah yang layak dan adil merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan yang produktivitas kerjanya baik sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan yang adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Dari teori diatas dapat diketahui bahwa upah yang layak dan adil ini berkaitan terhadap lingkungan kerja pegawai yang tidak terlepas dengan adanya peran seorang pemimpin maupun seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang di embankan kepada mereka.

Hal ini juga telah sesuai dengan salah satu penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja yang mengatakan bahwa bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan

oleh Sofyan Khairani Diana (2013). Yang artinya bahwa indikator upah yang layak dan adil terhadap lingkungan kerja ini merupakan suatu peran penting bagi seorang pegawai dalam bekerja yang dimana dapat diketahui bahwa lingkungan kerja bagi seorang pegawai itu hal yang terpenting agar tercapainya hasil kerja yang baik. Dari teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang pakai dapat di simpulkan bahwa hasil penelitian tentang lingkungan kerja sejalan yang dimana maksudnya disini bahwa lingkungan sangat berpengaruh bagi pegawai khususnya upah yang layak dan adil ini.

b. Kesempatan untuk maju/promosi

Kesempatan untuk maju/promosi dari hasil observasi dari penelitian ini jika kesempatan untuk maju/promosi di Kantor Kelurahan Atakkae cukup baik dan kesempatan untuk maju/promosi adalah suatu hal yang penting bagi pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo agar dalam bekerja lebih bertanggung jawab , penghasilan pegawai lebih baik dan dalam melaksanakan wewenang yang di berikan lebih baik. Begitupun dengan adanya perubahan status sosial bahwa masih ada pegawai yang kurang setuju terhadap apa yang berkaitan dengan kesempatan kerja itu sendiri.

c. Keamanan Kerja

Keamanan kerja dari hasil observasi bahwa indikator keamanan kerja dapat di deskripsikan bahwa, untuk keamanan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat di katakan baik karena baik dari segi pelatihan untuk pegawai maupun keamanan kerja dan keseluruhan sub indikator terkait. Dapat di ketahui bahwa keamanan kerja bagi pegawai merupakan suatu tempat atau kondisi lingkungan kerja tetap yang perlu di perhatikan keberadaannya baik itu dari keamanan kantor maupun pemberian pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Sebagaima teori yang terkait dikemukakan oleh Menurut Sedarmayanti (2001:31) Bahwa keamanan kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan demi keamanan dan kepuasan pegawai.

2. Semangat Kerja

Dari penelitian tentang variabel semangat kerja dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat di kategorikan cukup baik dari keseluruhan tanggapan responden terkait semangat kerja pegawai. Disini juga dapat diketahui bahwa semangat kerja merupakan sesuatu hal yang penting dan wajib dimiliki setiap pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. dengan begitu untuk lebih memperjelas pembahasan terkait semangat kerja peneliti akan memaparkan hasil penelitian terkait semangat kerja dari setiap indikator yang di gunakan dalam penelitian ini yang dimana sebelumnya telah dilakukan observasi keseluruhan responden.

a. Keinginan bekerja dengan baik

Keinginan bekerja dengan baik adapun hasil observasi penelitian yaitu jika keinginan bekerja dengan baik bagi dapat dikategorikan cukup baik, meskipun dengan begitu kita bisa melihat jika pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo masih perlu di tingkatkan semangat kerja pegawai karena dengan ditinjau dari keseluruhan jawaban dapat di ketahui jika kebanyakan dari pegawai masih perlu untuk meningkatkan semangat kerja agar kinerja yang perlihatkan bisa menjadi lebih baik. Karena keinginan bekerja dengan baik merupakan suatu hal yang mendorong seorang pegawai/pekerja untuk tetap bekerja agar dalam bekerja bisa lebih bertanggung jawab dan menikmati pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan hasil observasi penelitian ini dapat di katakan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam hal menyukai pekerjaannya sendiri atau keinginan bekerja dengan baik terbilang cukup baik dan sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori yang dipakai dimana menyatakan bahwa semangat kerja sangat berpengaruh apa lagi ini berkaitan dengan keinginan dari pegawai ingin bekerja. Dalam hal ini untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, pemimpin harus memperhatikan keperluan pegawai ketika dalam bekerja.

b. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan

Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dari hasil observasi dari kusioner yang bagikan peneliti terkait kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikategorikan cukup baik dengan kata lain pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam hal Kesungguhan dalam melaksanakan tugas sudah baik meskipun diantara pegawai masih kurang yakin dalam bekerja. Dimana yang kita ketahui bahwa kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan adalah suatu komitmen yang ada pada diri pegawai/karyawan untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Dengan melihat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan yang cukup baik dan profesional dalam bekerja akan tetapi untuk semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dengan melihat jawaban sub indikator dari responden bisa dikatakan bahwa semangat kerja pegawai sesuai dan profesional dengan apa yang diterapkan.

c. Bekerja dengan Penuh Kedisiplinan

Bekerja dengan penuh kedisiplinan dari hasil observasi bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam menunjang kedisiplinan pegawainya sudah baik dan tegas baik dari segi aturan, disiplin waktu maupun terkait dengan absensi. akan tetapi terlepas dari itu pemimpin harus lebih memperhatikan pegawai agar keinginan bekerja dengan penuh kedisiplinan di menjadi lebih baik lagi. berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu dapat kita simpulkan bahwa bekerja dengan penuh kedisiplinan merupakan salah satu bagian dalam membentuk semangat kerja pegawai terkhususnya pada pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang dimana disini pegawai bukan hanya di tuntutan untuk mematuhi aturan yang berlaku akan tetapi pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo diharapkan dalam bekerja tetap rajin dan bekerja keras terutama dalam hal kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data bersama pembahasannya yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Dikategorikan baik.
2. Semangat kerja pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Dikategorikan baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.

Saran

Adapun saran yang di berikan sehubungan dengan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo adalah sebagai berikut :

1. Hasil yang di peroleh terkait lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo sudah terpenuhi dengan kata lain dikategorikan baik. Akan tetapi meskipun lingkungan kerja dikategorikan baik sebaik pemimpin lebih memperhatikan lagi pegawainya seperti pada indikator kesempatan untuk maju atau promosi dan keamanan kerja dari kedua itu masih tergolong rendah maka dari masih perlu di perhatikan dan ditingkatkan lagi.
2. Selain itu , semangat kerja Pegawai Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya dalam hal motivasi kerja ke pegawai yang berstatus ASN maupun Honorer. Agar dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang maksimal bisa lebih baik lagi bagi pegawai. Seperti pada indikaror bekerja untuk mencapai prestasi yang maksimal masih tergolong rendah maka dari itu masih perlu di perbaiki lagi agar keinginan pegawai bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal di Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo lebih baik lagi.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, apabila berkeinginan melakukan penelitian dan baik yang terkait judul yang sama atau yang judul lainnya sebaiknya terlebih dahulu memperluas sumber data dan informasi terkait dari penelitian tersebut agar informasi yang ditemukan lebih memperkuat peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Creswel, 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.
- Damayanti, Fitria. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja". *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*. Vol.1 Hal-41
- Firdaus Wincy. 2005. *Menciptakan Gotong Royong di Lingkungan Kerja*. Makrifat. Bandung
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi keempat, Yogyakarta, Penerbit: BPFE 2003.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-11. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke -21. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. Alfabeta. Bandung
- Nitisemito , S, Alex, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju. Jakarta
- Siagian, P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soejono 2000, *Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT.Sinar Sentosa Perkasa.Banjarnegara
- Undang- undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara. 2016. Penerbit: Citra Umbara. Bandung
- Wurasanto. 2003. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. C.V Andi Offset. Yogyakarta