

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT PAMA PERSADA NUSANTARA
SITE KARIANGAU BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian Program

Pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

AYU LESTARI
NPM : 154013117

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BALIKPAPAN
TAHUN 2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT PAMA PERSADA NUSANTARA
SITE KARIANGAU BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS BALIKPAPAN

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi



Oleh:

AYU LESTARI
NPM : 154013117

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BALIKPAPAN
TAHUN 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Proposal :Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

Nama Mahasiswa : Ayu Lestari

N.P.M : 154013117

Universitas : Universitas Balikpapan

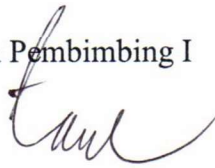
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Balikpapan, 19 Februari 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M

NIK. 085 004 105

Dosen Pembimbing II



HJ. Pudjiati, SE., MM

NIK. 098 005 204

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M

NIK. 087 004 122

**SURAT PERNYATAAN
SELESAI BIMBINGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| 1. Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M | Sebagai pembimbing I |
| 2. HJ. Pudjiati ,SE.,MM | Sebagai pembimbing II |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama Lengkap : Ayu Lestari
NPM : 154013117
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.**

Dinyatakan telah selesai pembimbingan dan dapat melakukan seminar skripsi (seminar II).

Balikpapan, 19 Februari 2020

Pembimbing I



Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIDN. 1106095601

Pembimbing II



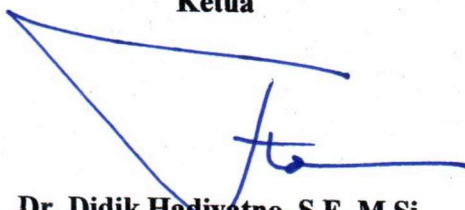
HJ. Pudjiati , SE.,MM
NIDN. 1118047401

BERITA ACARA UJIAN
SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN TIM PENGUJI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 27 Februari 2020
Pukul : 14.00 Wita
Ruangan : G203
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan
Nilai : A

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua



Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
NIDN. 1106106101

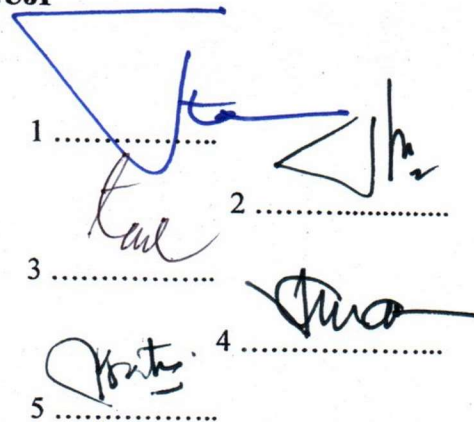
Sekretaris



Hj. Pudjiati, S.E., M.M
NIDN : 1118047401

TIM PENGUJI

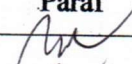
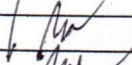
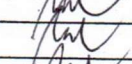
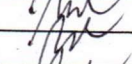
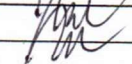
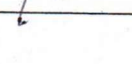


1. Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
2. Hj. Pudjiati, S.E., M.M
3. Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
4. Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si
5. Dra. Triwisanti, M.M



1
2
3
4
5

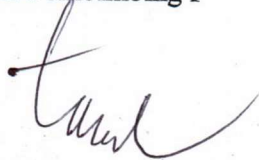
UNIVERSITAS BALIKPAPAN
FAKULTAS EKONOMI
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
NPM : 154013117
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Strata I (S1) Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 05 Oktober 2018
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj.Pudjiati, SE, M.M

No	Tanggal Bimbingan	Keterangan	Paraf
1	05 Oktober 2018	Pengajuan Judul	
2	13 Oktober 2018	Persetujuan Oleh Pembimbing	
3	01 Januari 2019	Konsultasi Skripsi Bab I, II, III	
4	28 Oktober 2019	Persetujuan Skripsi Bab I, II, III	
5	20 November 2019	Seminar I Proposal	
6	27 Desember 2019	Konsultasi Skripsi Bab IV, V	
7	19 Februari 2020	Persetujuan Skripsi Bab IV, V	
8	27 Februari 2020	Seminar II, III Ujian Akhir Skripsi	

Tanggal Selesai Penulisan : 19 Februari 2020
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai.
Telah dievaluasi/ uji dengan nilai : A

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIDN : 1106095601






Balikpapan, 27 Februari 2020
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra Hj. Misna Ariani, M.M
NIK. 087004122

UNIVERSITAS BALIKPAPAN
FAKULTAS EKONOMI
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
NPM : 154013117
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Strata I (S1) Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 05 Oktober 2018
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj.Pudjiati, SE, M.M

No	Tanggal Bimbingan	Keterangan	Paraf
1	05 Oktober 2018	Pengajuan Judul	
2	13 Oktober 2018	Persetujuan Oleh Pembimbing	
3	01 Januari 2019	Konsultasi Skripsi Bab I, II, III	
4	28 Oktober 2019	Persetujuan Skripsi Bab I, II, III	
5	20 November 2019	Seminar I Proposal	
6	27 Desember 2019	Konsultasi Skripsi Bab IV, V	
7	19 Februari 2020	Persetujuan Skripsi Bab IV, V	
8	27 Februari 2020	Seminar II, III Ujian Akhir Skripsi	

Tanggal Selesai Penulisan : 19 Februari 2020
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai.
Telah dievaluasi/ uji dengan nilai : A

Dosen Pembimbing II



Hj.Pudjiati, SE, M.M
NIDN : 111804401

Balikpapan, 27 Februari 2020
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra Hj. Misna Ariani, M.M
NIK. 087004122

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Ayu Lestari
Alamat : Manggar Sari Perum. Pondok Asri Blok ZE No. 05
NPM : 154013117
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

Adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri bukan jiplakan (plagiat) dari karya ilmiah orang lain serta bukan hasil buatan orang lain/pihak lain., apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan proposal beserta segala hal yang terkait dengan proposal tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Balikpapan, 19 Februari 2020



Ayu Lestari

NPM 154013117

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan dengan menggunakan sampel 100 orang karyawan mekanik. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS 22,0 *for windows*.

Hasil analisis diperoleh secara simultan terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan. Hasil analisis dalam pengujian secara parsial dengan uji t dimana variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja. Kedepannya PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan akan lebih baik lagi dalam memperhatikan gaya kepemimpinan dan terus meningkatkan motivasi kepada karyawannya, dengan demikian karyawan akan mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan efisien.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on the Employee Morale of PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

The purpose of this study was to examine the effect of the influence of leadership style, motivation, and work environment on the employee morale of PT Pama Persada Nusantara Kariangau Site Balikpapan by using a sample of 100 mechanical employees. The analytical tool used is the Multiple Linear Regression with SPSS 22.0 for Windows.

*The results of the analysis obtained simultaneously proved that the variables of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on the Employee Morale of PT Pama Persada Nusantara Kariangau Site Balikpapan. The results of the analysis are partially tested with the *t* test in which the variables of Leadership Style, Motivation, and Work Environment have a positive influence on employee morale. The work environment has the most dominant influence on work morale. In the future, PT Pama Persada Nusantara Kariangau Site Balikpapan will be better in paying attention to leadership style and continue to increase motivation to its employees, thus employees will be able to do their jobs better and more efficiently.*

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Environment, Work Spirit

RIWAYAT HIDUP

Ayu Lestari, lahir di Balikpapan, 14 September 1997, saat ini tinggal di Manggar Sari Perum. Pondok Asri Blok ZE No. 5 Balikpapan Timur, anak ke tiga dari tiga bersaudara, dari Bapak Abdul Rokhim dengan Ibu Suriansih.

Pendidikan diawali di SDN 006 Bal Sel, lulus tahun 2009, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama SMPN 10 Bal Sel, lulus tahun 2012, dan menamatkan Sekolah Menengah Atas SMKN 3 Bal Sel, dan lulus tahun 2015, selanjutnya meneruskan kuliah di Universitas Balikpapan pada Fakultas Ekonomi dan mengambil program studi Manajemen pada tahun 2015. Pada saat ini penulis bekerja pada salah satu perusahaan kontraktor PLN di Balikpapan.

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah hi robbil alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadiran ALLAH SWT. Karena hanya berkat rahmat, hidayah dan inayah Nya penulis memiliki kesempatan untuk kembali menikmati pendidikan dengan jenjang yang lebih tinggi hingga dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan”**.

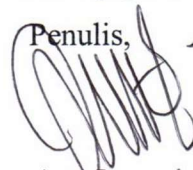
Adapun maksud dari penyusunan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 dengan program Studi Manajemen pada Universitas Balikpapan. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak akhirnya penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu dalam kesempatan ini izinkan saya menghaturkan ucapan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bpk. Dr. Piatur Pangaribuan, A.Md., S.H.,M.H., C.L.A selaku Rektor Universitas Balikpapan
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.
3. Bpk. Stepanus Dedy Deomedes, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Balikpapan
4. Bpk. DR.H.Tamzil Yusuf, M.M selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyusun penulisan ini serta memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

5. Ibu Hj. Pudjiati, SE., M.M selaku dosen pembimbing skripsi II, dan dosen mata kuliah seminar manajemen SDM yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Bpk. Agus Satriawan selaku Pimpinan Mekanik beserta seluruh karyawan mekanik PT. Pama Persada Site Kariangau yang telah membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis untuk dapat digunakan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya Bpk. Abdul Rokhim dan Ibu Suriansih serta saudara – saudara saya yang tak pernah lelah untuk mendoakan dan selalu memberikan support terbaik dalam setiap langkah.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun untuk menjadikan tulisan sederhana ini menjadi lebih baik dan bermakna lagi. Akhir kalam, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan sebuah manfaat.

Balikpapan, 19 Februari 2020

Penulis,


Ayu Lestari

NPM 154013117

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN SELESAI BIMBINGAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	v
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	Xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	38
2.4 Kerangka Pemikiran.....	40
2.5 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Definisi Variabel Penelitian.....	41
3.2 Batasan Obyek Penelitian.....	45
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.5 Metode Analisis Data.....	48
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian	58

4.2 Pengujian Instrument	61
4.3 Deskripsi Variabel	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Skala Likert	44
Tabel 4.1 : Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 : Komposisi Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 4.3 : Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.4 : Hasil Pengujian Validitas Instrumen	62
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	64
Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	66
Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2).....	68
Tabel 4.9 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	70
Tabel 4.10 : Tolerance dan Variance Inflation (VIF).....	72
Tabel 4.11 : Pengujian Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.12 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba yang dapat dipergunakan untuk keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Mendapatkan keuntungan atau laba merupakan salah satu tolak ukur didalam mengukur kemampuan manajemen didalam mengelola perusahaan yang dimiliki. Namun keuntungan tidak akan pernah diperoleh jika manajemen tidak mampu mengelola setiap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu, untuk bisa bekerja dengan baik dibutuhkan semangat kerja yang dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Perusahaan berfikir tentang cara yang efektif dalam memimpin perusahaan, cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari sebuah

perusahaan, karena dari kinerja sumber daya manusia yang ada akan menentukan tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai atau tidak. Kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada tidak hanya ditentukan dari kualitas intelektualnya saja tetapi juga dipengaruhi oleh semangat kerja dari karyawan tersebut. Karena tanpa adanya semangat kerja dari karyawan maka sepiantar apapun karyawan tersebut tidak akan ada artinya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Bila peran pemimpin baik, maka karyawan yang dipimpinnya akan memiliki semangat kerja yang baik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pernah dilakukan oleh Ika Pratini Aprilinda, Achmad Usman, dan Susi Tri Wahyuni pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada instansi tersebut yang bisa diartikan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja. Adapun Kartono (2014:55) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Suatu perusahaan dapat tercapai salah satunya karena karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan memberikan motivasi yang tinggi dan sifat pantang menyerah, karyawan lebih bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan segala kesulitan yang ada.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi pada tahun 2015, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap semangat kerja. Karyawan di dalam kegiatannya harus memiliki harus memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar tugas-tugas dapat selesai dengan hasil yang maksimal.

Selain faktor gaya kepemimpinan, dan motivasi faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rasa nyaman dalam bekerja akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan. Selain dapat membuat karyawan lebih konsentrasi dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat stress dalam menghadapi beban kerja yang dihadapi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, hasil kerja

diharapkan akan lebih memuaskan dan semangat kerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin dan Tedy Bachtiar pada tahun 2018, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedarmayati (2009:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Salah satu contoh penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan suatu lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Pama Persada Nusantara (PAMA). PT Pama Persada Nusantara (PAMA) merupakan anak perusahaan milik PT United Tractors Tbk, kini PAMA secara aktif mengelola sejumlah besar pertambangan batubara, mengerjakan konstruksi bendungan dan pengerjaan jalan serta berbagai proyek penggalian bumi dan transportasi yang beroperasi di seluruh Indonesia.

Memang di Indonesia perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan baik batu bara maupun migas terutamanya di bumi Kalimantan bukan hanya PT. Pama Persada Nusantara. Ada banyak perusahaan yang bergerak dibidang *Mining Construction* seperti PT. Cipta Kridatama, PT.

Singlurus, PT. Hasta Panca Mandiri Utama, PT. Trakindo Utama, PT. Bukit Makmur Mandiri Utama, dan masih banyak lagi yang lainnya. Oleh karena itu ditengah persaingan yang kuat diantara perusahaan kontraktor tambang yang ada kualitas kinerja karyawan sangat menentukan untuk menghasilkan kualitas jasa yang terbaik yang diinginkan oleh *customer*.

Berdasarkan uraian diatas, ditengah kerasnya persaingan yang ada dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam menentukan semangat kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan?

5. Manakah dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
3. Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang secara dominan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan

mengenai arti penting kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan dan di aplikasikan pada masyarakat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan mengenai hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan memberikan gambaran terhadap pemecahan dari suatu permasalahan yang sedang di hadapi.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir peneliti mengenai penerapan teori yang telah di dapat dari mata kuliah yang telah di terima kedalam penelitian yang sebenarnya.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, secara garis besar bahwa dapat diuraikan secara singkat terdiri dari lima (5) bab yang mana terdapat dijelaskan dalam sistematika penulisan dimana antara satu bab dengan bab lainnya saling berkaitan. Uraian tersebut terdiri dari:

BAB SATU PENDAHULUAN

Merupakan gambaran singkat mengenai isi penelitian, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB DUA TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB TIGA METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan, terdiri dari definisi variabel penelitian, batasan penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

BAB EMPAT HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang gambaran objek penelitian, pengujian instrument, analisis regresi linier berganda dan pembahasan pengujian hipotesis.

BAB LIMA KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dibahas dan juga memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang baik adalah mencapai efisiensi dan menciptakan kerja sama antara pemimpin perusahaan dan bawahan dalam kemajuan perusahaan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resource*" namun ada pula ahli menyamakan sumber daya manusia dengan "*man power*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Hadiyatno (2013:1) menyatakan, Manajemen sumber daya manusia adalah prikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan antara pimpinan dan bawahan.

Sutrisno (2013:7) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Rivai (2014:1) manajemen sumber daya manusia adalah 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 sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Mangkunegara (2013:2) berpendapat bahwa, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016:9) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan sebagai penggerak yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- 3) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- 2) Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- 6) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- 7) Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut pendapat ahli diatas dapat disimpulkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua jenis fungsi yaitu sebagai fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian) dan fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial juga Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2013;7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rivai (2012:42) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hadiyatno (2013:276) menyebutkan bahwa Kepemimpinan (*leadership*) yang diterapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Leader adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*), falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi, para bawahan dengan cara persuasif. Itu semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya

kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktikkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

2. Syarat-syarat Kepemimpinan

Kartono (2014:37) menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki, adalah:

- a. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri
- b. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- c. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam
- d. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suku berkawan
- e. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna
- f. Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi
- g. Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti
- h. Waspada, peka, jujur, opt, berani, gigih, ulet, realistis
- i. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato
- j. Berjiwa wiraswasta
- k. Sehat jasmaninya dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko
- l. Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya
- m. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.
- n. Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealism yang tinggi
- o. Punya imajinasi yang tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan baik dengan bawahan, sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai seorang pemimpin.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahirlah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan

berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik & sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja atau apakah pegawai tersebut rajin dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat pegawai itu ada beberapa macam, ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja tapi malas bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi rajin bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan malas bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan rajin bekerja.

S.P. Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
- b. Teori sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- c. Teori ekologis, seorang pemimpin sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Hadiyatno (2013:279) tipe kepemimpinan ada 4, yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter
Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, sedangkan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinan seseorang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, dan menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.
- c. Kepemimpinan delegatif
Bawahan secara sepenuhnya mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kepemimpinan Situasional
Menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru, atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, indikator kepemimpinan, yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - 2) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- b. Kemampuan yang efektivitas
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuannya.
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - 3) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - 2) Dapat menyelesaikan masalah secara cepat.
 - 3) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

- 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang
- 1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Hasibuan (2008:132) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2014:219) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sutrisno (2013:109) motivasi adalah factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dapat diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Tujuan Motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar latar belakang dan kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Hadiyatno (2013:244) tujuan motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasibuan (2013:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral da kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Pemberian motivasi dalam melakukan pekerjaan, karyawan berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh factor-factor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh factor emosi (perasaan). Pemberian

motivasi kepada karyawan, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk memotivasi karyawan, Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Salah satunya Gaji yang cukup juga sangat menjadi factor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Keinginan-keinginan itu adalah keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, keinginan akan pengakuan.

Hadiyatno (2013:239) orang mau bekerja karena factor-faktor berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua. Ini salah satu alasan manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social merupakan jenis terakhir kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja (satisfied),

sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (dissatisfied).

Faktor-faktor instrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

4. Metode-metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Hasibuan (2010:79) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan piagam.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruang kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

5. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hadiyatno (2013:251) dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)
Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas fakto-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.
- b. Teori Proses (*process theory*)
Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tecermin pada proses kegiatan yang dilakukan seseorang
- c. Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)
Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

6. Indikator Motivasi

Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157), mengatakan bahwa motivasi mempunyai 5 tingkatan yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, dan sebagainya
- b. Kebutuhan rasa aman
Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan Sosial
Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok.
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargain atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan, potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukan kemampuan, keahlian dan potensi seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

4.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja untuk melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Sedarmayanti (2009:54) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja antar rekan kerja, baik kepada atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Siagian (2014:57) mengemukakan secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan
 - 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:28) diantaranya:

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.
- b. Temperatur di tempat kerja
Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
Rasa sejuk dan segar selama bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- h. Tata warna ditempat kerja
Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
- k. Keamanan di tempat kerja
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.
- l. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahannya dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

m. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Setiap manusia ingin bekerja bersama orang lain, sebagaimana yang kita ketahui bahwa manusia tidak akan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada tanpa kehadiran dan bantuan orang lain.

Mangkunegara (2010:105) lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

a. Lingkungan kerja temporal

1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran.

2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

3) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan kerja.

4. Manfaat Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan pun dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja

dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Siagian (2014:103) mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

5. Indikator Lingkungan kerja

Siagian (2014:59) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- 3) Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- 4) Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi.
- 2) Hubungan atasan dengan bawahannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Hubungan kerja yang terjadi diharapkan adalah hubungan kerja yang baik karena masing-masing karyawan tentu saling membutuhkan. Hubungan baik yang terbentuk akan berpengaruh secara psikologis terhadap karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja yang efektif agar menimbulkan semangat kerja. Ada 5 indikator lingkungan kerja non fisik, Sedarmayanti (2009:54) yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab atas tindakan yang mereka lakukan.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok, yaitu karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancer, baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Menurut pendapat ahli diatas indikator lingkungan kerja Non fisik meliputi hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, tanggung jawab kerja. Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja secara positif. Sedangkan persepsi yang negatif akan

menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman. Semakin serasinya suasana didalam kerja, maka hal tersebut akan memicu peningkatan semangat kerja karyawan, sehingga hasil yang akan diperoleh mempunyai mutu yang tinggi dan kecilnya kesalahan yang akan terjadi dalam pekerjaan.

4.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan keinginan dan kesungguhan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Moekijat (2003:201) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

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

Widodo (2015:104) Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat di simpulkan semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok kerja karyawan yang menunjukan

kesungguhannya dalam melaksanakan sebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil usaha yang dituju, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatiannya dari atasan, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif/berupa *reward*, semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dengan kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turunnya Semangat Kerja

Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010:167), yaitu :

- a. Upah yang rendah
Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
- b. Lingkungan kerja yang buruk
Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.
- c. Kurangnya disiplin kerja
Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- d. Gaya kepemimpinan yang buruk
Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.
- e. Kurang informasi
Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Hasibuan (2008:180) Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

- a. Gaji atau upah yang cukup
Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.
- b. Memenuhi kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai
Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.
- d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.
- e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab

- yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Pemberian isentif yang terarah
Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
 - g. Fasilitas yang menyenangkan
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamarkecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

4. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermamfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya.

Nitisemito (2010 : 427) mengemukakan ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Naiknya produktivitas karyawan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugasnya sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - 1) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Tidak menunda pekerjaan
 - 3) Mempercepat pekerjaan
- b. Tingkat absensi rendah
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:
 - 1) Cuti
 - 2) Keterlambatan
 - 3) Alfa

- 4) Sakit
- c. Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

 - 1) Setia terhadap perusahaan
 - 2) Senang bekerja di dalam perusahaan
- d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidasesenangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

 - 1) Kepuasan Kerja
 - 2) Ketenangan dalam bekerja
 - 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
 - 4) Hubungan kerja yang harmonis

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terajadi.

Moekijat (2003:136) mengemukakan indikator-indikator semangat kerja sebagai berikut:

- a. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.
- b. Kerjasama

Kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- c. Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan.

d. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya. Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

e. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian yang akan dilakukan. Tujuannya adalah agar dalam menulis karya ilmiah peneliti memiliki acuan dalam mengerjakan penelitiannya. Berikut ini peneliti memaparkan beberapa jurnal yang menjadi acuan perbedaan dan persamaan antara penelitian dengan penelitian sebelumnya, sehingga jelas bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Ika Pratini Aprilinda, Achmad Usman, Susi Tri Wahyuni dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo” (Jurnal BRANCHMARCK ISSN: 2407-8239). Dengan hasil data yang diperoleh analisis persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,102 + 0,338 X_1 + 0,296 X_2 + 0,376 X_3$$

Berdasarkan hasil uji F diketahui hasil F Hitung (13,475) > F table (2,947) Dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5%. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan

untuk uji F, bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil uji T, untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diketahui nilai t hitung ($2,317$) $>$ t tabel ($2,048$), lingkungan kerja (X_2) diketahui nilai t hitung ($2,102$) $>$ t tabel ($2,048$), motivasi (X_3) diketahui nilai t hitung ($3,578$) $>$ t tabel ($2,048$). Dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan” dapat dibuktikan. *Standardized coefficients beta* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,292$, lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,283$, motivasi (X_3) sebesar $0,472$. Sehingga nilai koefisien determinasi parsial terbesar dimiliki oleh motivasi (X_3) yaitu sebesar $0,472$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “motivasi berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan”.

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan dengan F hitung $13,475$ yang lebih besar dari F tabel $2,947$, dan berpengaruh parsial terhadap semangat kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan t hitung $2,317$, lingkungan kerja (X_2) dengan t hitung $2,102$, motivasi (X_3) dengan t hitung $3,578$ yang ketiganya lebih besar dari t tabel $2,048$.

Heryati, S.E., M.M dari Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Universitas PGRI Palembang” (ISSN 1693-4091). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83

responden. Hasil data yang diperoleh analisis persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,327 + 0,351 X_1 + 0,564 X_2 + e$$

Dimana konstanta sebesar 19,327 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka skor semangat kerja adalah 19,327. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor semangat kerja sebesar 0,351 dengan menjaga skor lingkungan kerja (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,564 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan skor semangat kerja sebesar 0,564 dengan menjaga skor kepemimpinan (X_1) tetap/konstan.

Fifin Azizeh dari Universitas Muhammadiyah Jember. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso”. Jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda diperoleh hasil:

$$Y = 7,897 + 0,742 X_1 + 0,515 X_2 + 0,888 X_3$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian menemukan factor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Pande Wayan Gede Suandana Putra dan I Gusti Made Suwandana

dari Fakultas Ekonomi Universitas dan Bisnis Universitas Udayana (Unud).
 “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bapedda Litbang Provinsi Bali” (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019). Dengan hasil data yang diperoleh analisis persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,223 + 0,500 X_1 + 0,546 X_2 + 0,315 X_3$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian menemukan factor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Widiantari dari Fakultas Ekonomi Universitas Riau dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru” (Jurnal FEKON Vol. 2 No.1 Februari 2015). Dengan hasil data yang diperoleh analisis persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,677 + 0,369 X_1 + 0,536 X_2$$

Semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan sebesar 54,1 % dan sisanya sebesar 45,9 % dipengaruhi variable-variabel lain diluar penelitian ini. Setiap peningkatan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja akan naik sebesar 0,369. Begitu juga sebaliknya. Setiap penurunan kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka

semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,369). Setiap peningkatan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu. Maka semangat kerja (Y) juga naik sebesar 0,536, begitu juga sebaliknya, setiap penurunan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,536.

Hasil nya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja. Koefisien korelasinya sebesar 54,1 %.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Robbin dan Judge (2011:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Artinya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap hasil atau kinerja yang diraih suatu kelompok tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Rio Marpaung (2013) yang menunjukkan kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja secara positif. Jadi, hubungan antara variabel kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakan bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk

menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Hasibuan (2014:19) Mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Jadi, semua motivasi yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan semangat kerja agar lebih semangat, efektif, dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan timbul motivasi dari dalam diri seorang karyawan dilihat dari ia bersikap terhadap pekerjaannya akan lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental seorang karyawan haruslah psikofi (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga menciptakan semangat kerja yang tinggi.

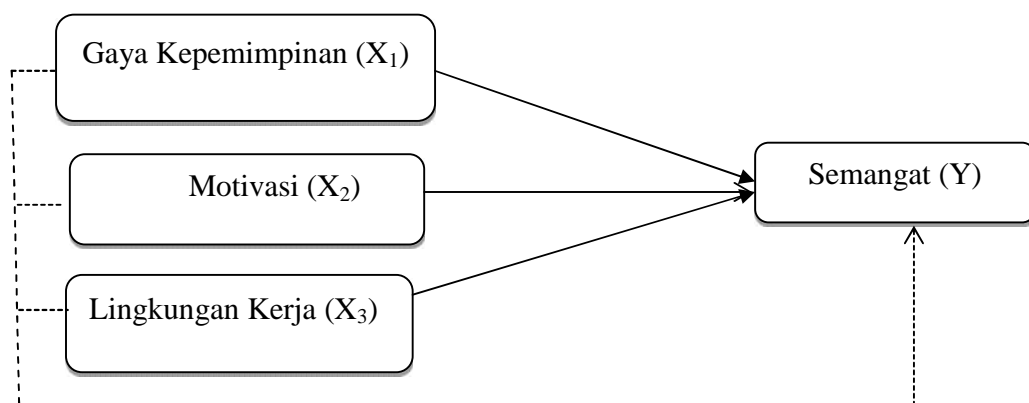
Sedarmayanti (2011:12) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah aspek fisik, psikologis dan kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka pegawai tersebut akan

betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal. Jadi, hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pikir penelitian adalah dijabarkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Variabel Independen dan Variabel Dependen
- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

2.5 Hipotesis

Abdul Hamid (2010:16) mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu

dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menerangkan dugaan-dugaan sementara yang dapat menjadi acuan sebelum melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang, teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka dapat ditarik hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
2. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
3. Bahwa variabel Motivasi (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
4. Bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
5. Bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2015:2) metode penelitian didefinisikan sebagai berikut:
“Metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan data kegunaan tertentu.”

Sugiyono (2016:38) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut:
“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependen yakni semangat kerja karyawan (Y). berikut ini definisi dari masing-masing variabel:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Rivai (2012:42) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Rivai (2012:53) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan yang efektifitas

- c. Kepemimpinan yang partisipan
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2. Motivasi (X₂)

Hasibuan (2008:132) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.

Teori Maslow yang dikutip hasibuan (2008:157), membagi indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Sedarmayanti (2009:54) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja antar rekan kerja, baik kepada atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama.

Sedarmayanti (2009:57) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok

- e. Kelancaran komunikasi

4. Semangat Kerja (Y)

Moekijat (2003:201) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Moekijat (2003:136) indikator semangat kerja terdiri dari:

- a. Kegembiraan
- b. Kerjasama
- c. Kebanggaan dalam dinas
- d. Ketaatan pada kewajiban
- e. Kesetiaan

Agar lebih mudah dalam memberikan penilaian terhadap variabel tersebut maka perlu diadakan skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan *skala likert*, merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2017:93). Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Agar lebih mudah dalam memberikan penilaian terhadap variabel tersebut maka perlu diadakan skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap *skala likert* mempunyai gradasi dari keterangan angka 1 sampai dengan 5. Dari hasil pengisian kuesioner, akan diproses dengan metode kuantitatif dan dapat memberikan gambaran terhadap pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam pengukuran variabel, peneliti menggunakan yang berupa metode *scoring* dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner

No	Tanggapan Responden	Kode	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2013:93)

Kuisisioner yang baik harus memenuhi syarat yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas, kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner yang dibuat dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, hal ini bertujuan untuk apakah kuisisioner yang disebarkan mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel. Maka untuk itu, penulis akan menggunakan uji terhadap instrument penelitian (kuisisioner).

3.2 Batasan Objek Penelitian

Untuk mempermudah penelitian dan memberikan gambaran yang lebih jelas, maka pada bab ini akan diberikan suatu batasan pada obyek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk membatasi masalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan PT PAMA Persada Site Kariangau Balikpapan. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Sampel penelitian sendiri di khususkan hanya untuk mekanik.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber data

- a. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sumber penelitian primer diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik berupa keterangan maupun literature seperti studi pustaka yang ada hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja serta semangat kerja karyawan dan data-data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap data dalam hal ini adalah perusahaan atau media tempat penelitian dimana objek masalah yang akan dianalisis.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan oleh penulis untuk mencari data tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.

c. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan.

d. Riset Internet (Online Riset)

Teknik pengumpulan data yang berasal dari situs-situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mekanik PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2016:81) Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka penulis menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah elemen/ anggota sampel

N = jumlah elemen/ anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan 5%)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin

sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 150 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 150(0.05)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 150(0.0025)} \\
 &= \frac{150}{1 + 0.375} \\
 &= 109,09 = 110
 \end{aligned}$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mekanik yang berjumlah 150 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini 110 sampel.

3.5 Metode Analisis Data

Pengujian terhadap hipotesis atau penelitian, tidak akan mengenai sasaran apabila data yang dikumpulkan tidak valid atau tidak reliable. Maka, suatu instrument penelitian yang berbentuk kuesioner harus diuji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu agar data yang didapat dari penyebaran kuesioner merupakan data yang benar-benar valid dan reliable dan dapat digunakan.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan, salah satunya yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner (angket). Kuesioner sangat cocok digunakan bila jumlah responden

cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka untuk dijawab, dapat diberikan kepada responden, secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

1. Pengujian Instrument

Sugiyono (2015:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pertama, lakukan pengujian kuesioner untuk menguji kelayakan kuesioner. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk menguji kelayakan kuisioner, diperlukan 110 data sampel untuk setiap variabel dan metode yang digunakan adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Suatu instrument dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Sugiyono (2016:121) menyatakan “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mengetahui validitas instrument maka dilakukan pengujian dengan cara membandingkan koefisien korelasi (r hitung) dengan (r tabel) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka item –item pertanyaan dinyatakan signifikan terhadap skor total item tersebut dan

kuesioner dinyatakan valid.

- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item –item pertanyaan dinyatakan tidak signifikan terhadap skor total item tersebut dan kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner keterandalan yang merupakan indicator dari variabel. Untuk memperoleh koefisien digunakan rumus Spearman Brown. Untuk menentukan instrument itu reliabel atau tidak maka digunakan ketentuan:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji f maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan

yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Sunyoto (2016:87) uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Ghozali (2013:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen sama dengan nol.

Pemeriksaan ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

- 1) Menguji koefisien korelasi sederhana setiap pasangan factor X, jika koefisien korelasinya tinggi atau signifikan, maka jelas terjadi multikolinieritas.
- 2) Melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* bila VIF tidak melebihi 5 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Penanggulangan gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan faktor X yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi klasik dalam model regresi linier adalah apabila variabel pengganggu mempunyai varians yang sama dari satu pengamatan yang lain. Sedangkan apabila variannya berbeda dari suatu pengamatan lain disebut gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai korelasi rank Spearman antara nilai mutlak residual dengan masing-masing variabel bebas, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 (5%) maka regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas terjadi dapat juga dilakukan dengan hasil pengujian *Park* diketahui apabila koefisien beta (β) ternyata secara statistik signifikan ($\beta < 0,05$), maka hal ini menunjukkan terjadi heteroskedastisitas dalam data yang digunakan, dan sebaliknya.

c. Uji Autokorelasi

Sunyoto (2016:97) menjelaskan uji autokorelasi sebagai berikut “persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji asumsi klasik autokorelasi dilakukan untuk data *time series* atau data yang mempunyai seri waktu, misalnya data dari tahun 2000 s/d 2012”.

Sunyoto (2016:98) salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negative jika DW di atas +2 atau $DW > +2$

3. Alat Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2010:277) pengertian analisis linier berganda yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas sehingga menggunakan analisis linear berganda. Persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja karyawan (variabel dependen/terikat)

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan (variabel independen/bebas)

X₂ = Motivasi (variabel independen/bebas)

X_3 = Lingkungan Kerja (variabel independen/bebas)

e = *Standard error*

4. Pengujian Hipotesis

Sunyoto (2016:29) menyatakan tujuan uji hipotesis sebagai berikut, tujuan uji beda atau uji hipotesis ini adalah menguji harga-harga statistic, mean dan proporsi dari satu atau dua sampel yang diteliti. Pengujian ini dinyatakan hipotesis yang saling berlawanan yaitu apakah hipotesis awal (nihil) diterima atau ditolak. Dilakukan pengujian harga-harga statistic dari suatu sampel karena hipotesis tersebut bisa merupakan pernyataan benar atau pernyataan salah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diambil yaitu apakah terjadi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau, maka peneliti menggunakan uji statistik menggunakan SPSS Versi 22.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan dalam pengujian hipotesis ini peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu semangat (Y) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka dapat dilakukan pengujian dengan cara sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan.

2) Menentukan tingkat signifikan : Tingkat signifikan yang digunakan adalah

$$5\% = 0.05$$

3) Menentukan Ftabel

$$F_{\text{tabel}} = a (k - 1 : n - k - 1)$$

Keterangan:

F = pendekatan distribusi probabilitas

K = banyak variabel bebas

N = banyaknya subjek

4) Menentukan Fhitung diperoleh dari hasil perhitungan oleh data SPSS yang telah dilakukan.

5) Kriteria pengujian:

Ho diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Ho diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

b. Uji Signifikasi / Parsial (Uji t)

Uji signifikasi atau uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen/bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen atau terikat yaitu semangat kerja (Y) secara parsial. Ada beberapa metode dan criteria pengujian yang dilakukan dalam uji signifikasi/ parsial ini. Dalam hal ini, pada penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis:

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Pama Persada Nusanara Site Kariangau.

H_a : secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangatkerja karyawan PT Pama Persada Nusanara Site Kariangau.

2) Menentukan tingkat signifikasi : tingkat signifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar $5\% = 0.05$.

3) Menentukan ttabel:

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) adalah $n - k - 1$. Dalam hal ini (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah variabel independen.

4) Menentukan thitung diperoleh dari hasil perhitungan oleh data SPSS yang telah dilakukan.

5) Kriteria pengujian:

Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan

Pada tahun 1993, PT Pama Persada Nusantara didirikan sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis kontraktor penambangan batubara yang kemudian dipercaya juga untuk mengerjakan tambang emas & Energy.

PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan adalah salah satu perusahaan besar di Balikpapan yang terletak di Balikpapan Barat. Lokasi tepatnya berada di Jalan Sultan Hasanuddin RT 01, Kelurahan Kariangau, Kecamatan Balikpapan Barat, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76134. PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan lokasinya dekat dengan Pelabuhan Ferry Kariangau, yang memudahkan untuk menybrang ke lintas wilayah.

Sepanjang pengabdianya selama 26 tahun, PAMA telah bekerja sama dengan banyak perusahaan terkemuka, memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan. Hal ini terbukti dari hasil pengukuran kepuasan pelanggan, di mana PAMA selalu dinilai lebih baik dari pesaing-pesaingnya. Perusahaan selalu berusaha menjunjung tinggi etika bisnis dan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Penggunaan teknologi modern serta dukungan SDM yang memadai dan keahlian yang dimiliki perusahaan menjadi modal utama dan competitive advantage perusahaan di tengah persaingan industri.

PAMA memiliki kantor pusat di Jakarta, 2 support offices dan 17 job sites yang tersebar di wilayah Kalimantan, Sumatera. Dalam menjalankan operasinya, PAMA memiliki 3.556 unit produksi mencakup unit produksi utama maupun unit support dari kapasitas kecil hingga kapasitas besar serta karyawan sebanyak lebih dari 20.000 orang. Dalam upayanya untuk menjadi yang terbaik dan terdepan di Indonesia serta terdepan di Dunia, PAMA juga memiliki beberapa fasilitas yang sangat penting seperti Coal stockpile dan Port Facilities di Paring Lahung dan Teluk Timbau, Kalimantan Tengah. Selain itu, PAMA juga memiliki fasilitas Central of Equipment Remanufacturing & Recondition Kariangau (ERRKA) & Port Infrastructure di Balikpapan. Di sinilah dilakukan remanufacturing dan rekondisi unit alat berat PAMA. PAMA juga memiliki Tyre Retread & Comex (Component Exchange) untuk Unit Dump Truck All Type di Balikpapan.

PAMA ERRKA sendiri memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, yang terdiri dari beberapa department, yang terdiri dari Plant, HCGS, SM, & IT. Department Plant sendiri terdiri dari 6 section yang berjumlah kurang lebih 450 orang. Section track berjumlah 150 mekanik, section wheel berjumlah 150 mekanik, section SSE berjumlah 10 mekanik, section painter 45 orang, section washing 30 orang, section fabrication berjumlah 65 welder.

2. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dan dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 orang yang diambil dari total keseluruhan mekanik section track. Data responden merupakan gambaran dari keadaan responden

yang terlibat dalam penelitian ini. Data-data yang dimaksud meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir dari masa kerja para responden:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	110	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	110	100%

Berdasarkan pengolahan data dilihat dari jenis kelamin hasil analisis menunjukkan bahwa 110 responden yang di jadikan sampel dalam penelitian sebesar yaitu : 110 (100%) laki-laki dan 0 perempuan.

2. Responden Menurut Umur

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2
Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
<25	67	60,9%
25-40	38	34,5%
>40	5	4,6%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan pengolahan data terlihat dari umur hasil analisis menunjukkan bahwa 110 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian sebagian besar yaitu : 67 (60,9%) responden yang berusia <25 tahun, 38 (34,5%) responden berusia 25 – 40 tahun, 5 (4,6%) responden yang berusia > 40 tahun.

3. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.3
Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	91	82,7%
S1	13	11,8%
D3	6	5,5%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan pengolahan data dapat dari tingkat pendidikan hasil analisis menunjukkan bahwa 110 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian yaitu : 91 (82,7%) responden berpendidikan SMA/SMK, 13 (11,8%) responden berpendidikan S1, 6 (5,5%) responden berpendidikan D3.

4.2 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner yang dilakukan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang

dilakukan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 30 responden, yang terdiri dari variabel bebas (*predictor*) yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) serta variabel bergantung yaitu variabel terkait semangat kerja (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar biasa digunakan mengukur apa yang akan diukur.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,639	0.361	Valid
	X1.2	0,651		Valid
	X1.3	0,457		Valid
	X1.4	0,614		Valid
	X1.5	0,822		Valid
Motivasi (X_2)	X2.1	0,646	0.361	Valid
	X2.2	0,643		Valid
	X2.3	0,683		Valid
	X2.4	0,818		Valid
	X2.5	0,677		Valid
Lingkungan Kerja(X_3)	X3.1	0,483	0.361	Valid
	X3.2	0,641		Valid
	X3.3	0,546		Valid
	X3.4	0,747		Valid
	X3.5	0,655		Valid
Semangat (Y)	Y1	0,628	0.361	Valid
	Y2	0,631		Valid
	Y3	0,600		Valid
	Y4	0,622		Valid
	Y5	0,512		Valid

Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini pembanding dari dalam untuk menguji alat ukur yang berupa angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada table dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah $n=30$, maka

diperoleh $r_{tabel} = 0,361$. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument tersebut valid. Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari nilai r_{hitung} yaitu 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha. Hasil dari teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel reliabilitas instrument. Dengan taraf signifikan 5% dan N sebanyak 30 orang didapatkan koefisien sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Crounbach	Nilai Kritis	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,748	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X_2)	0,774	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X_3)	0,729	0,6	<i>Reliabel</i>
Semangat (Y)	0,716	0,6	<i>Reliabel</i>

Hasil uji reliabilitas terhadap angket Semangat (Y), Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dimana nilai Alpha Crounbach tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi

5% yaitu sebesar 0,6 sehingga seluruh angket dinyatakan *reliabel*. Nilai koefisien reliabilitas ketiga angket tersebut berada pada ketetapan reliabilitas.

4.3 Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Semangat

Variabel Semangat (Y) pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja yang diolah menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Semangat (Y)

Indikator	Jawaban	Jumlah	Presentase
Kegembiraan	a. Sangat Setuju (SS)	46	41,8%
	b. Setuju (S)	64	52,2%
	c. Cukup Setuju (CS)	0	0
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kerjasama	a. Sangat Setuju (SS)	11	10%
	b. Setuju (S)	98	89,1%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kebanggaan dalam dinas	a. Sangat Setuju (SS)	4	3,6%
	b. Setuju (S)	105	95,5%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Ketaatan pada kewajiban	a. Sangat Setuju (SS)	28	25,5%
	b. Setuju (S)	81	73,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kesetiaan	a. Sangat Setuju (SS)	30	27,3%
	b. Setuju (S)	79	71,8%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%

Tanggapan Responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 46 orang (41,8%) responden menyatakan sangat setuju, 64 orang (58,2%) responden menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 11 orang (10%) responden menyatakan sangat setuju, 98 orang (89,1%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 4 orang (3,6%) responden menyatakan sangat setuju, 105 orang (95,5%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 28 orang (25,5%) responden menyatakan sangat setuju, 81 orang (73,6%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kelima, dimana sebanyak 30 orang (27,3%) responden menyatakan sangat setuju, 79 orang (71,8%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang diolah menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator	Jawaban	Jumlah	Presentase
Kemampuan Bekerja Sama	a. Sangat Setuju (SS)	26	23,6%
	b. Setuju (S)	81	73,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	3	2,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100
Kemampuan Efektifitas	a. Sangat Setuju (SS)	18	16,4%
	b. Setuju (S)	88	80%
	c. Cukup Setuju (CS)	4	3,6%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100
Kepemimpinan Partisipan	a. Sangat Setuju (SS)	41	37,3%
	b. Setuju (S)	65	59,1%
	c. Cukup Setuju (CS)	4	3,6%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100
Kemampuan Mendelegasikan Tugan dan Waktu	a. Sangat Setuju (SS)	21	19,1%
	b. Setuju (S)	84	76,4%
	c. Cukup Setuju (CS)	5	4,5%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100
Kemampuan Mendelegasikan Wewenang	a. Sangat Setuju (SS)	19	17,3%
	b. Setuju (S)	90	81,8%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100

Tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 26 orang (23,6%) responden menyatakan sangat setuju, 81 orang (73,6%) responden menyatakan setuju, 3 orang (2,7%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang memberi tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 18 orang (16,4%) responden menyatakan sangat setuju, 88 orang (80%) responden menyatakan setuju, 4 orang (3,6%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 41 orang (37,3%) responden menyatakan sangat setuju, 65 orang (59,1%) responden menyatakan setuju, 4 orang (3,6%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 21 orang (19,1%) responden menyatakan sangat setuju, 84 orang (76,4%) responden menyatakan setuju, 5 orang (4,5%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kelima, dimana sebanyak 19 orang (17,3%) responden menyatakan sangat setuju, 90 orang (81,8%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)

Variabel motivasi Emosional pada penelitian ini menunjukkan seberapa besar indikator variabel motivasi diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2) yang diolah menggunakan SPSS (lihat lampiran pada frekuensi tabel) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Motivasi (X_2)

Indikator	Jawaban	Jumlah	Presentase
Kebutuhan Fisiologis	a. Sangat Setuju (SS)	27	24,5%
	b. Setuju (S)	83	75,5%
	c. Cukup Setuju (CS)	0	0%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
Total		110	100%
Kebutuhan Rasa Aman	a. Sangat Setuju (SS)	14	12,7%
	b. Setuju (S)	93	84,5%
	c. Cukup Setuju (CS)	3	2,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kebutuhan Sosial	a. Sangat Setuju (SS)	45	40,9%
	b. Setuju (S)	63	57,3%
	c. Cukup Setuju (CS)	2	1,8%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kebutuhan Penghargaan	a. Sangat Setuju (SS)	14	12,7%
	b. Setuju (S)	94	85,5%
	c. Cukup Setuju (CS)	2	1,8%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Sangat Setuju (SS)	15	13,6%
	b. Setuju (S)	92	83,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	3	2,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 27 orang (24,5%) responden menyatakan sangat setuju, 83 orang (75,5%) responden menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 14 orang (12,7%) responden menyatakan sangat setuju, 93 orang (84,5%) responden menyatakan setuju, 3 orang (2,7%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 45 orang (40,9%) responden menyatakan sangat setuju, 63 orang (57,3%) responden menyatakan setuju, 2 orang (1,8%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 14 orang (12,7%) responden menyatakan sangat setuju, 94 orang (85,5%) responden menyatakan setuju, 2 orang (1,8%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kelima, dimana sebanyak 15 orang (13,6%) responden menyatakan sangat setuju, 92 orang (83,6%) responden menyatakan setuju, 3 orang (2,7%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang diolah menggunakan SPSS (lihat lampiran pada frekuensi tabel) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Jawaban	Jumlah	Presentase
Struktur Kerja	a. Sangat Setuju (SS)	27	24,5%
	b. Setuju (S)	81	73,6%
	c. Cukup Setuju (CS)	2	1,8%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0%
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
Total		110	100%
Tanggung Jawab Kerja	a. Sangat Setuju (SS)	13	11,8%
	b. Setuju (S)	96	87,3%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Perhatian dan Dukungan Pemimpin	a. Sangat Setuju (SS)	31	28,2%
	b. Setuju (S)	78	70,9%
	c. Cukup Setuju (CS)	1	9%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kerja sama Antar Kelompok	a. Sangat Setuju (SS)	18	16,4%
	b. Setuju (S)	89	80,9%
	c. Cukup Setuju (CS)	3	2,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%
Kelancaran Komunikasi	a. Sangat Setuju (SS)	17	15,5%
	b. Setuju (S)	90	81,8%
	c. Cukup Setuju (CS)	3	2,7%
	d. Tidak Setuju (TS)	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		110	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pertama, dimana sebanyak 27 orang (24,5%) responden

menyatakan sangat setuju, 81 orang (73,6%) responden menyatakan setuju, 2 orang (1,8%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator kedua, dimana sebanyak 13 orang (11,8%) responden menyatakan sangat setuju, 96 orang (87,3%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator ketiga, dimana sebanyak 31 orang (28,2%) responden menyatakan sangat setuju, 78 orang (70,9%) responden menyatakan setuju, 1 orang (9%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator keempat, dimana sebanyak 18 orang (16,4%) responden menyatakan sangat setuju, 89 orang (80,9%) responden menyatakan setuju, 3 orang (2,7%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak adayang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden terhadap indikator kelima, dimana sebanyak 17 orang (15,5%) responden menyatakan sangat setuju, 90 orang (81,8%) responden menyatakan setuju, 3 orang (2,7%) responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak adayang menyatakan sangat tidak setuju.

4.4. Hasil Analisis

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik, pengujian secara simultan maupun parsial. Data yang diperoleh dari hasil penelitian angket selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan yang diteliti.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:105) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah jika koefisien korelasinya tinggi atau signifikan, maka jelas terjadi multikolinieritas atau nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinieritas dengan uji nilai tolerance dan variance inflasion faktor (VIF).

Hasil perhitungan dalam tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Variance Tolerance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel independen tidak lebih dari angka 5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak melanggar pengujian asumsi klasik (multikolinieritas), hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Nilai Kritis
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,696	1,438	5
Motivasi (X_2)	0,364	2,749	5
Lingkungan Kerja (X_3)	0,339	2,948	5

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suliyanto (2010:73) menyatakan bahwa salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah metode *park gleysner*. Pada metode *park gleysner* gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residunya (e). Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai *alphanya* (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > a$.

Tabel 4.11
Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Koefisien Beta	Nilai Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,232	0,05	Tidak Terjadi
Motivasi (X_2)	0,354	0,05	Heteroskedas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,391	0,05	tisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat terjadi atau tidak terjadi heteroskedasitas dengan *uji park*. Melihat nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai = 0,232, motivasi (X_2) memiliki nilai = 0,354, dan lingkungan kerja (X_3) dengan nilai = 0,391 dimana dari ketiga variabel-variabel tersebut menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastis hal ini dikarenakan nilai – nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf = 0,05.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Sunyoto (2016:98) Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin Watson Statistik. Apabila nilai Durbin Watson di

bawah -2 maka terjadi autokorelasi positif. Bila DW di atas 2, maka terjadi autokorelasi negatif. Dan nilai DW berada di antara -2 dan 2 atau $-2 < DW < 2$, maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1,960 yang berarti berada di antara -2 dan 2. Maka diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel semangat (Y). Analisis regresi linear berganda ini untuk menguji hipotesis baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	4,101	4,001	0,000	
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,151	3,822	0,000	Signifikan
motivasi (X_2)	0,287	4,219	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja (X_3)	0,373	4,503	0,000	Signifikan
R = 0,854 R Square = 0,729 Adjusted R Square (R^2) = 0,722 Durbin-Watson = 1,960			F hitung= 95,203 t tabel= 1,98260 f tabel= 2,69 Sig.t= 0,05	

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil yang dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,101 + 0,151 X_1 + 0,287 X_2 + 0,373 X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka terlihat nilai koefisien konstanta b_0 sebesar 4,101 mengidentifikasi bahwa pada saat

variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), nilainya menunjukkan nilai konstanta atau 0, maka variabel semangat (Y) pada PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan sebesar 4,101.

Hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) pada PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,151 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan semangat PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan sebesar 0,165 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dalam keadaan konstan (Tetap).

Hubungan variabel motivasi (X_2) semangat (Y) pada PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,287 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan semangat PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dalam keadaan konstan (Tetap).

Hubungan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,373 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar satu satuan. Maka pada rata-ratanya akan meningkatkan semangat PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan sebesar 0,373 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dalam keadaan konstan (Tetap).

3. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan semangat (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan dengan nilai F 95,203 dan Sig. 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (<5%).

Pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$, df 1 ($k-1$) atau $4-1=3$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $110-4-1=105$, dengan perhitungan tersebut didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,98.

b. Hipotesis kedua

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial (r^2) sebesar 0,729 atau sebesar (72,9%) berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat dan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,822 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dan nilai Sig t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai

pengaruh terhadap variabel semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan,

c. Hipotesis ketiga

Variabel motivasi (X_2) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial (r^2) sebesar 0,729 atau sebesar (72,9%) berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap semangat dan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,219 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dan nilai Sig t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

d. Hipotesis keempat

Variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial (r^2) sebesar 0,729 atau sebesar (72,9%) berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat dan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,503 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 dan nilai Sig t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya yaitu variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

e. Hipotesis kelima

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi semangat (Y) adalah variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai T_{hitung} yang paling besar 4,503 , dengan signifikansi sebesar 0,000 Dengan demikian, hipotesis kelima pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui pengaruh variabel independen secara simultan yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu semangat karyawan (Y) menunjukkan pengaruh positif. Dari hasil analisis dan pembahasan tersebut, maka variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap semangat (Y) PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan meningkat maka semangat karyawan meningkat dan sebaliknya menurunnya gaya kepemimpinan akan menyebabkan menurunnya semangat karyawan. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pande Wayan Gede Suandana Putra dan I Gusti Made Suwandana tentang “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bapedda Litbang Provinsi Bali” hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap semangat karyawan.

Dalam penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan. Dengan demikian apabila motivasi meningkat maka semangat meningkat, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap semangat karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ika Pratini Aprilinda, Achmad Usman, Susi Tri Wahyuni tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, signifikan dan berpengaruh paling dominan terhadap semangat karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel lainnya. Dengan demikian apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat karyawan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka semakin rendah pula semangat karyawan. Hasil penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fifin Azizeh tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
3. Variabel Motivasi (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.
5. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT PAMA Persada Nusantara Site Kariangau Balikpapan.

5.2 Saran

Setelah dilakukakan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan , penulis mencoba memberikan saran kepada PT Pama Persada Nusantara Site Kariangau. Adapun saran yang disampaikan penulis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan harus lebih ditingkatkan kontrol kearah yang lebih baik lagi dengan memperhatikan kebijakan sesuai prosedur agar pekerjaan selalu berjalan dengan lancar dan karyawanpun semakin semangat dalam bekerja.
2. Motivasi harus selalu perusahaan berikan kepada karyawan agar selalu semangat dengan cara mengapresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, dan memberikan reward kepada karyawan terbaik agar semakin semangat lagi dalam bekerja.
3. Untuk seluruh karyawan diharapkan dapat selalu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan antar sesama karyawan, dan menjaga lingkungan kerja bersama dengan baik agar dapat senantiasa dirasakan aman dan nyaman dengan menggunakan segala perlengkapan, peralatan kerja, fasilitas dan kebersihan sesuai dengan prosedur perusahaan agar pekerjaan selalu berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilinda, Pratini, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. *Jurnal Branchmarck*. Volume 2 No. 1. 13 Agustus 2015.
- Azizeh, Fifin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gede, Wayan, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 5, 2019.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi*. Cetakan kesatu. Jakarta: FEIS UIN Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume 12 No. 1, ISSN 1693-4091, April 2015.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir Jaya.

- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2010. *Studi Kelayakan Bisnis Pendekatan Praktis*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Widiantari. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Volume 2 No. 1 Februari 2015.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Kuesioner Hasil Uji Instrumen

ANGKET PENELITIAN

Bapak/Ibu responden yang terhormat, sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, ijinkan saya meminta kesediaan Bapak/Ibu sejenak untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Adapun judul penelitian saya adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PAMA Persada Site Kariangau Balikpapan”**. Setiap pertanyaan atau pernyataan saya mengharapkan satu jawaban, tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban apa adanya dan memastikan kembali semua jawaban yang diajukan telah Bapak/Ibu jawab.

Demikian permohonan ini disampaikan, sebelum dan sesudahnya saya mengucapkan terimakasih atas perhatian Bapak/Ibu demi kelancaran penelitian ini.

Hormat saya,

Ayu Lestari

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT PAMA PERSADA NUSANTARA SITE KARIANGAU BALIKPAPAN

Terima kasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Ayu Lestari
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Balikpapan

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan Anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- ❖ Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberikan kode checklist ()
- ❖ Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang objektif, jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan
- ❖ Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya
- ❖ Setelah kuesioner di isi selanjutnya mohon berikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
- ❖ Terima kasih atas ketersediaannya, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
2. Usia : () <25 tahun () 25-40 tahun
() >40 tahun
3. Pendidikan : () SMA/SMK () D1/D2/D3
() S1 () S2

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju “1”

TS : Tidak Setuju “2”

CS : Cukup Setuju “3”

S : Setuju “4”

SS : Sangat Setuju “5”

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X₁)						
1	Pemimpin membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.					
2	Karyawan hadir tepat waktu dan tidak terlambat.					
3	Karyawan mampu menyelesaikan masalah secara tepat.					
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.					
5	Pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan yang jelas dalam pengambilan keputusan.					
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Motivasi (X₂)						
1	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan perusahaan.					
2	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.					
3	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang antar sesama karyawan.					

4	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.					
5	Karyawan diberi kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.					
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Lingkungan Kerja(X₃)						
1	Struktur kerja dalam perusahaan sudah tersusun dengan tepat dan telah dijalankan dengan baik.					
2	Setiap hasil pekerjaan yang dikerjakan mampu dipertanggung jawabkan.					
3	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan mampu memberikan dorongan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Kerjasama yang terbangun antara karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan sudah terjalin dengan baik dan juga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

KHUSUS DI ISI OLEH ATASAN

Nama :

Devisi/Bagian :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberikan kode checklist ()

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju “1”

TS : Tidak Setuju “2”

CS : Cukup Setuju “3”

S : Setuju “4”

SS : Sangat Setuju “5”

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Koesioner Semangat Kerja (Y)						
1	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2	Karyawan selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja agar pekerjaan berjalan lancar					
3	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.					
4	Karyawan selalu taat terhadap peraturan yang sudah diberikan perusahaan.					
5	Karyawan merasa bahwa antara dirinya dan perusahaan saling membutuhkan.					

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.T	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.T	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.T	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YTO
1	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	3	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
2	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
4	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	5	20
7	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21
8	4	5	5	5	5	24	4	3	5	5	5	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
9	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	3	4	5	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
16	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	3	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23
23	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
24	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
26	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19
29	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
30	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22
31	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
36	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
38	5	4	3	5	5	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	3	5	21	5	4	4	4	5	22
39	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
40	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
44	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21
51	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22
52	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
54	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
58	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
60	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
61	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

64	3	5	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24
67	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
70	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
71	4	4	5	4	4	21	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21
72	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
73	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
77	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
78	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23
79	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23
80	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22
81	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
85	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	3	5	5	23
87	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
88	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
90	5	4	5	3	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
91	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
92	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
93	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
95	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
97	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
98	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23
99	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23
100	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22
101	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
102	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
103	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
105	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
107	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
108	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23
109	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23
110	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22


```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:30:29
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\DATA TABULASI AYU 110 5,5,5,5.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	110
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1TOTAL	X2.1
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2TOTAL	X3.1	X3.2
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X3.3	X3.4	X3.5	X3TOTAL	Y1	Y2	Y3
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y4	Y5	YTOTAL
N	Valid	110	110	110
	Missing	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	2,7	2,7	2,7
	S	81	73,6	73,6	76,4
	SS	26	23,6	23,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	3,6	3,6	3,6
	S	88	80,0	80,0	83,6
	SS	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	3,6	3,6	3,6
	S	65	59,1	59,1	62,7
	SS	41	37,3	37,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	4,5	4,5	4,5
	S	84	76,4	76,4	80,9
	SS	21	19,1	19,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	,9	,9	,9
S	90	81,8	81,8	82,7
SS	19	17,3	17,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

X1TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	3	2,7	2,7	2,7
20	58	52,7	52,7	55,5
21	20	18,2	18,2	73,6
22	11	10,0	10,0	83,6
23	6	5,5	5,5	89,1
24	2	1,8	1,8	90,9
25	10	9,1	9,1	100,0
Total	110	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	83	75,5	75,5	75,5
SS	27	24,5	24,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	2,7	2,7	2,7
S	93	84,5	84,5	87,3
SS	14	12,7	12,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	1,8	1,8	1,8
S	63	57,3	57,3	59,1
SS	45	40,9	40,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	1,8	1,8	1,8
	S	94	85,5	85,5	87,3
	SS	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	2,7	2,7	2,7
	S	92	83,6	83,6	86,4
	SS	15	13,6	13,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X2TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	,9	,9	,9
	20	58	52,7	52,7	53,6
	21	22	20,0	20,0	73,6
	22	16	14,5	14,5	88,2
	23	5	4,5	4,5	92,7
	24	3	2,7	2,7	95,5
	25	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	1,8	1,8	1,8
	S	81	73,6	73,6	75,5
	SS	27	24,5	24,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	96	87,3	87,3	88,2
	SS	13	11,8	11,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	78	70,9	70,9	71,8
	SS	31	28,2	28,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	2,7	2,7	2,7
	S	89	80,9	80,9	83,6
	SS	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	2,7	2,7	2,7
	S	90	81,8	81,8	84,5
	SS	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X3TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	,9	,9	,9
	19	2	1,8	1,8	2,7
	20	49	44,5	44,5	47,3
	21	31	28,2	28,2	75,5
	22	17	15,5	15,5	90,9
	23	6	5,5	5,5	96,4
	24	3	2,7	2,7	99,1
	25	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	64	58,2	58,2	58,2
	SS	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	98	89,1	89,1	90,0
	SS	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	105	95,5	95,5	96,4
	SS	4	3,6	3,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	81	73,6	73,6	74,5
	SS	28	25,5	25,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	,9	,9	,9
	S	79	71,8	71,8	72,7
	SS	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

YTOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	,9	,9	,9
	20	42	38,2	38,2	39,1
	21	34	30,9	30,9	70,0
	22	20	18,2	18,2	88,2
	23	11	10,0	10,0	98,2
	24	1	,9	,9	99,1
	25	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:07:18
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2] G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5.sav

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,293	,074	,243	,435*	,639**
	Sig. (2-tailed)		,116	,697	,196	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,293	1	,055	,367*	,430*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,116		,774	,046	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,074	,055	1	,018	,328	,457*
	Sig. (2-tailed)	,697	,774		,927	,076	,011
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,243	,367*	,018	1	,376*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,196	,046	,927		,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,435*	,430*	,328	,376*	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,016	,018	,076	,040		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1TOTAL	Pearson Correlation	,639**	,651**	,457*	,614**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:07:40
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5. sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,562**	,257	,327	,117	,646**
	Sig. (2-tailed)		,001	,171	,078	,539	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,562**	1	,178	,493**	,049	,643**
	Sig. (2-tailed)	,001		,347	,006	,797	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,257	,178	1	,398*	,490**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,171	,347		,029	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,327	,493**	,398*	1	,642**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,078	,006	,029		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,117	,049	,490**	,642**	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,539	,797	,006	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2TOTAL	Pearson Correlation	,646**	,643**	,683**	,818**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:08:00
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5. sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,085	,247	,074	,000	,483**
	Sig. (2-tailed)		,655	,188	,697	1,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,085	1	,415*	,466**	,222	,641**
	Sig. (2-tailed)	,655		,023	,009	,239	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,247	,415*	1	,266	,230	,546**
	Sig. (2-tailed)	,188	,023		,155	,221	,002
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,074	,466**	,266	1	,404*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,697	,009	,155		,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,000	,222	,230	,404*	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,239	,221	,027		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3TOTAL	Pearson Correlation	,483**	,641**	,546**	,747**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:08:20
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5. sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,110	,263	,297	,134	,628**
	Sig. (2-tailed)		,561	,161	,111	,479	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,110	1	,377*	,361	,119	,631**
	Sig. (2-tailed)	,561		,040	,050	,532	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,263	,377*	1	,312	,247	,600**
	Sig. (2-tailed)	,161	,040		,093	,188	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,297	,361	,312	1	-,106	,622**
	Sig. (2-tailed)	,111	,050	,093		,575	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,134	,119	,247	-,106	1	,512**
	Sig. (2-tailed)	,479	,532	,188	,575		,004
	N	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	,628**	,631**	,600**	,622**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:09:15
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5. sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	6

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:09:32
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Reliability

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:09:51
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5. sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	6

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:10:18
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\EDIT DATA TABULASI AYU 30 5,5,5,5.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 YTOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	6

DATASET ACTIVATE DataSet1.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT YTOTAL

/METHOD=ENTER X1TOTAL X2TOTAL X3TOTAL

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created		10-FEB-2020 19:10:50
Comments		
Input	Data	G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\DATA TABULASI AYU 110 5,5,5,5.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	110
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT YTOTAL /METHOD=ENTER X1TOTAL X2TOTAL X3TOTAL /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	2356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] G:\SPSS AYU 100 5,5,5,5 fix\DATA TABULASI AYU 110 5,5,5,5.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,854 ^a	,729	,722	,587	,729	95,203	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	106	,000	1,960

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,293	3	32,764	95,203	,000 ^b
	Residual	36,480	106	,344		
	Total	134,773	109			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	4,101	1,025		4,001	,000	
	X1TOTAL	,151	,039	,232	3,822	,000	,618
	X2TOTAL	,287	,068	,354	4,219	,000	,778
	X3TOTAL	,373	,083	,391	4,503	,000	,797

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	X1TOTAL	,348	,193	,696	1,438
	X2TOTAL	,379	,213	,364	2,749
	X3TOTAL	,401	,228	,339	2,948

a. Dependent Variable: YTOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1TOTAL	X2TOTAL	X3TOTAL
1	1	3,994	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,004	33,649	,15	,94	,02	,01
	3	,002	42,454	,73	,04	,25	,03
	4	,001	75,512	,12	,02	,72	,95

a. Dependent Variable: YTOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,85	24,05	21,05	,950	110
Residual	-1,727	1,893	,000	,579	110
Std. Predicted Value	-1,263	3,159	,000	1,000	110
Std. Residual	-2,944	3,226	,000	,986	110

a. Dependent Variable: YTOTAL