



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE MORALE OF PUBLIC WORKS
IRRIGATION AT DISTRICTS JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

**Triyogi Putri Prastyowati
NIM 120810201005**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE MORALE OF PUBLIC WORKS
IRRIGATION AT DISTRICTS JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

**Triyogi Putri Prastyowati
NIM. 120810201005**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Triyogi Putri Prastyowati
NIM : 120810201005
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 14 November 2016

Yang menyatakan,

Triyogi Putri Prastyowati

NIM. 120810201005

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Triyogi Putri Prastyowati
N I M : 120810201005
Jurusan : S1 Manajemen
Tanggal Persetujuan : 14 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi M.S.
NIP. 195604041985031002

Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 195703101984031003

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Triyogi Putri Prastyowati

NIM : 120810201005

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

 November 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono M.M. (.....)
NIP 196404041989021001

Sekretaris : Ana Mufidah S.E., M.M. (.....)
NIP 198002012005012001

Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si (.....)
NIP 196107101989021002

Mengetahui.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

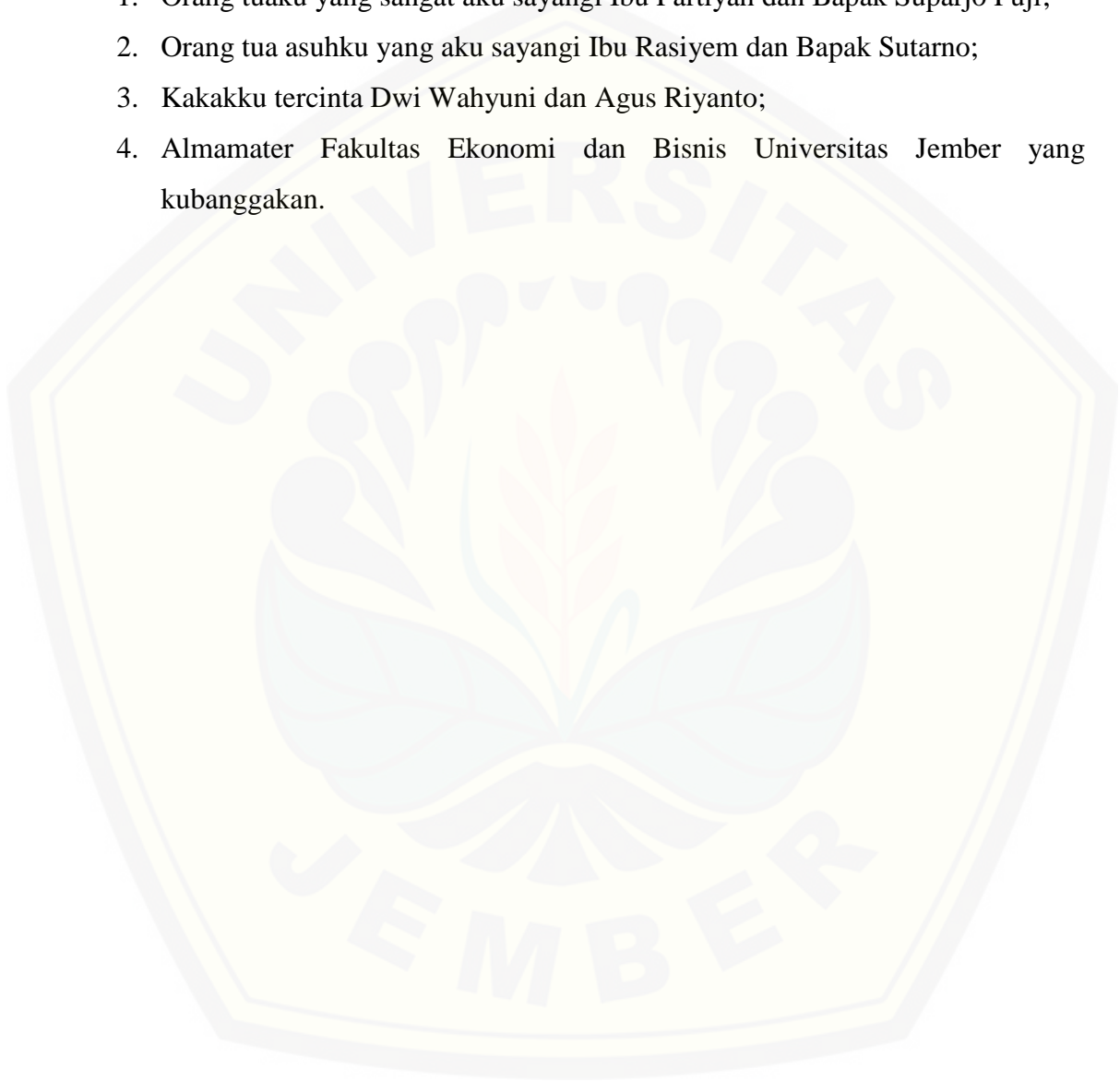
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA
NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Ibu Partiyah dan Bapak Suparjo Puji;
2. Orang tua asuhku yang aku sayangi Ibu Rasiyem dan Bapak Sutarno;
3. Kakakku tercinta Dwi Wahyuni dan Agus Riyanto;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.



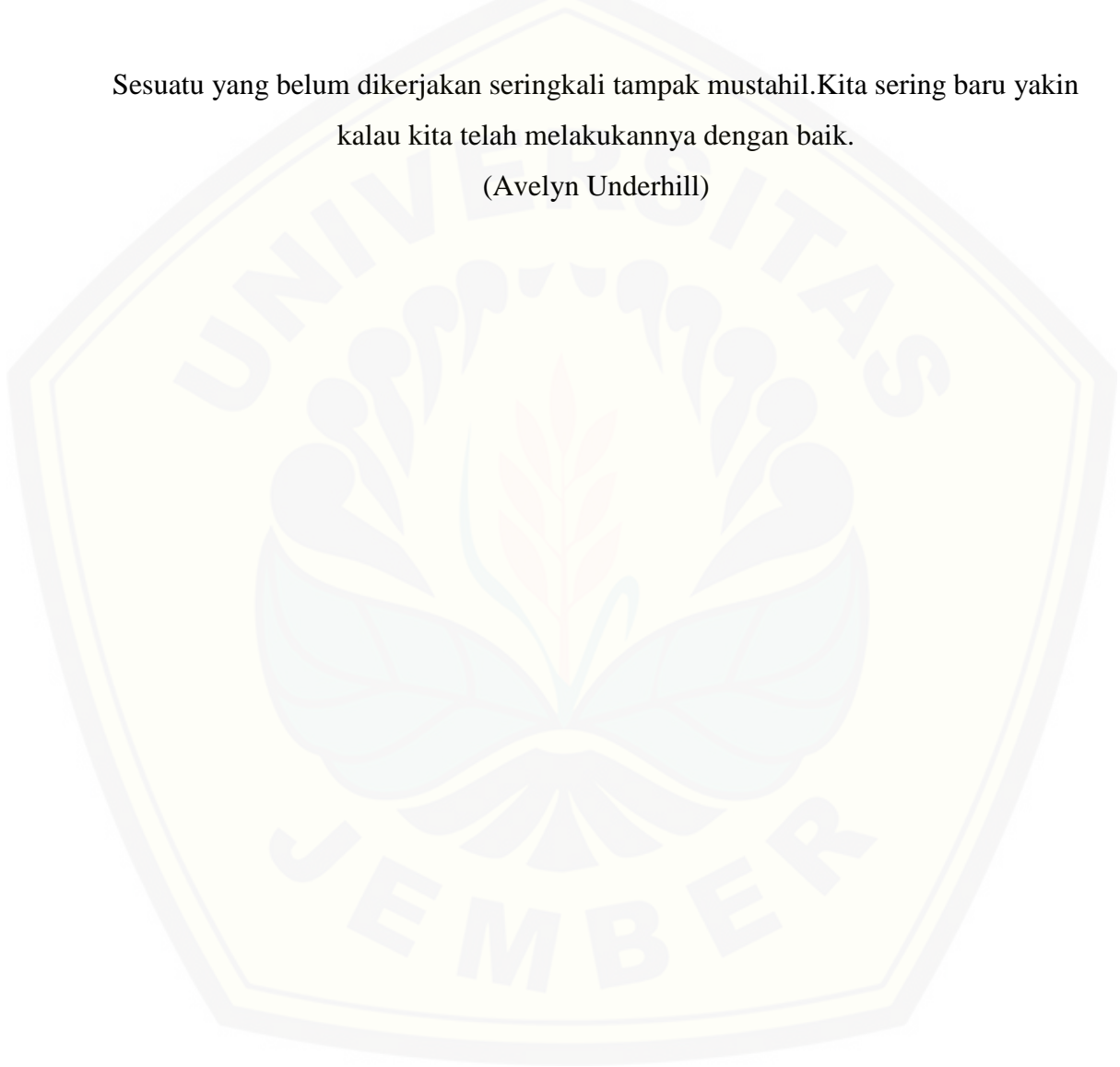
MOTO

Semakin sulit kemenangan, semakin besar kebahagiaan saat mencapai
kemenangan.

(Pelé: Birth of a Legend-2016)

Sesuatu yang belum dikerjakan seringkali tampak mustahil. Kita sering baru yakin
kalau kita telah melakukannya dengan baik.

(Avelyn Underhill)



RINGKASAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember; Triyogi Putri Prastyowati, 120810201005; 2016: 84 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah yang memiliki kewenangan otonomi daerah kabupaten dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang pekerjaan umum pengairan yang memiliki peran penting bagi kehidupan masyarakat Kabupaten Jember pada khususnya, oleh karena itu pegawai diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi. Upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan dan memelihara semangat kerja pegawai yaitu dengan merencanakan pekerjaan yang mencakup dimensi karakteristik pekerjaan, memelihara lingkungan kerja, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan instansi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 40 responden di Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F hitung 54,497 dimana nilai F hitung > F tabel (54,497 > 2,83). Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung > t table (3,343 > 2,028). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung > t table (3,540 > 2,028). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja yang ditunjukkan oleh nilai t hitung > t table (4,662 > 2,028).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember



SUMMARY

The Effect of Job Characteristics, Work Environment and Leadership Style on Employee Morale of Public Works Irrigation at Districts Jember; Triyogi Putri Prastyowati; 12081020005; 2016: 84 pages; Management; Faculty of Economics and Business, Jember University.

Department of Public Works Irrigation at District Jember is a government institutions who has authority regional autonomy district in implementing the duty decentralization in the field of public works irrigation, who have important roles for the community at district Jember in particular, therefore employees are expected to have high morale. The institution's effort for increase and maintain employee morale is with planned work includes dimensions of job characteristic, preserving environment work, and apply a style of leadership that in accordance with institutions.

The objective of this research is to find out the effect of job characteristics, work environment and style of leadership simultaneously and partial on employee morale of Public Works Irrigation at Districts Jember. This research was conducted by spreading questionnaire to 40 respondents on Public Works Irrigation at Districts Jember using purposive sampling.

The result of the multiple regression analysis showing that calculated F value of 54,497 where value of F count > F table (54,497 > 2,83), which means job characteristics, work environment and style of leadership in a simultan impact on employee morale. Job characteristics in a partial impact on employee morale shown by the value of t count > t table (3,343 > 2,028), Work environment in a partial impact on employee morale shown by the value of t cont > t table (3,540 > 2,028),and style of leadership in a partial impact on employee morale shown by the value of t cont > t table (4,662 > 2,028).

Based result of this research it can be concluded that any impact of job characteristics, work environment and style of leadership on employee morale of Public Works Irrigation at Districts Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono, M. Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen, Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1, Drs. Marmono Singgih M,Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
3. Drs.Sampeadi M.S.dan Drs.Budi Nurhardjo M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
4. Dosen manajemen yang telah memberikan pemahaman mengenai manajemen;
5. Kedua orang tuaku, kedua orang tua asuhku, kedua kakaku dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
6. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu;

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 14 November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO.....	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan	7
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.4 Semangat Kerja	22
2.2 Pengaruh Antar Variabel	27
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat Kerja	27
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja .	27

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja	28
2.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja ...	28
2.3 Penelitian Terdahulu	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	31
2.5 Hipotesis	32
2.5.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat Kerja	32
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja .	33
2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja	33
2.5.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja ...	34
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi	35
3.2.2 Sampel.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
3.6 Devinisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Skala Pengukuran.....	40
3.8 Uji Instrumen	40
3.8.1 Uji Validitas	41
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.8.3 Uji Normalitas	42
3.9 Metode Analisis Data.....	42
3.10 Uji Asumsi Klasik	43
3.10.1 Uji Multikolinearitas	43

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.11 Uji Hipotesis	44
3.11.1 Uji t	44
3.11.2 Uji F	45
3.11.3 Uji R ² (Analisis Koefisien Determinasi).....	45
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Instansi	48
4.1.1 Latar Belakang Sejarah	48
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi	48
4.1.3 Visi dan Misi.....	49
4.1.4 Organisasi.....	49
4.2 Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	50
4.2.1 Struktur Organisasi	51
4.2.2 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	52
4.3 Gambaran Umum Responden.....	55
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan	56
4.4 Deskripsi Variabel	56
4.4.1 Karakteristik Pekerjaan	56
4.4.2 Lingkungan Kerja.....	57
4.4.3 Gaya kepemimpinan.....	58
4.4.4 Semangat Kerja	59
4.5 Uji Instrumen.....	60
4.5.1 Uji Validitas	60
4.5.2 Uji Reliabilitas	62
4.5.3 Uji Normalitas	62
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	63

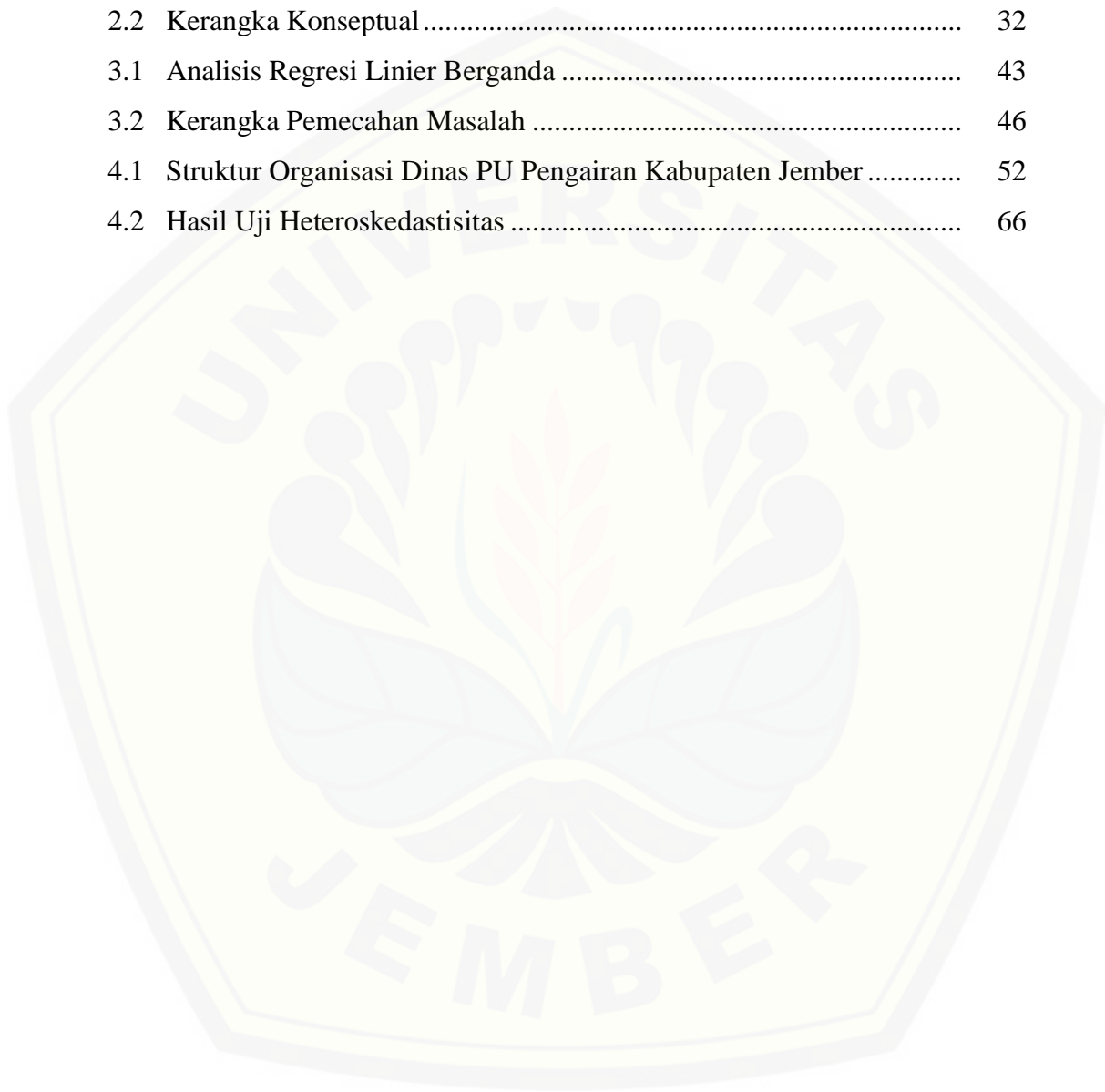
4.7 Uji Asumsi Klasik	64
4.7.1 Uji Multikolinieritas.....	64
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.8 Uji Hipotesis	66
4.8.1 Uji t	66
4.8.2 Uji F	67
4.8.3 Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi).....	68
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.9.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat Kerja.....	68
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.....	71
4.9.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja	75
4.9.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja ...	77
4.10 Keterbatasan Masalah	78
BAB. 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	31
4.1 Jumlah Pegawai.....	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan.....	56
4.4 Distribusi Frekuensi pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Terhadap Karakteristik Pekerjaan	57
4.5 Distribusi Frekuensi pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Terhadap Lingkungan Kerja.....	58
4.6 Distribusi Frekuensi pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Terhadap Gaya Kepemimpinan	59
4.7 Distribusi Frekuensi pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Terhadap Semangat Kerja	59
4.8 Hasil Uji Validitas.....	61
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.10 Hasil Uji Normalitas	62
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	65
4.13 Hasil Uji t.....	66

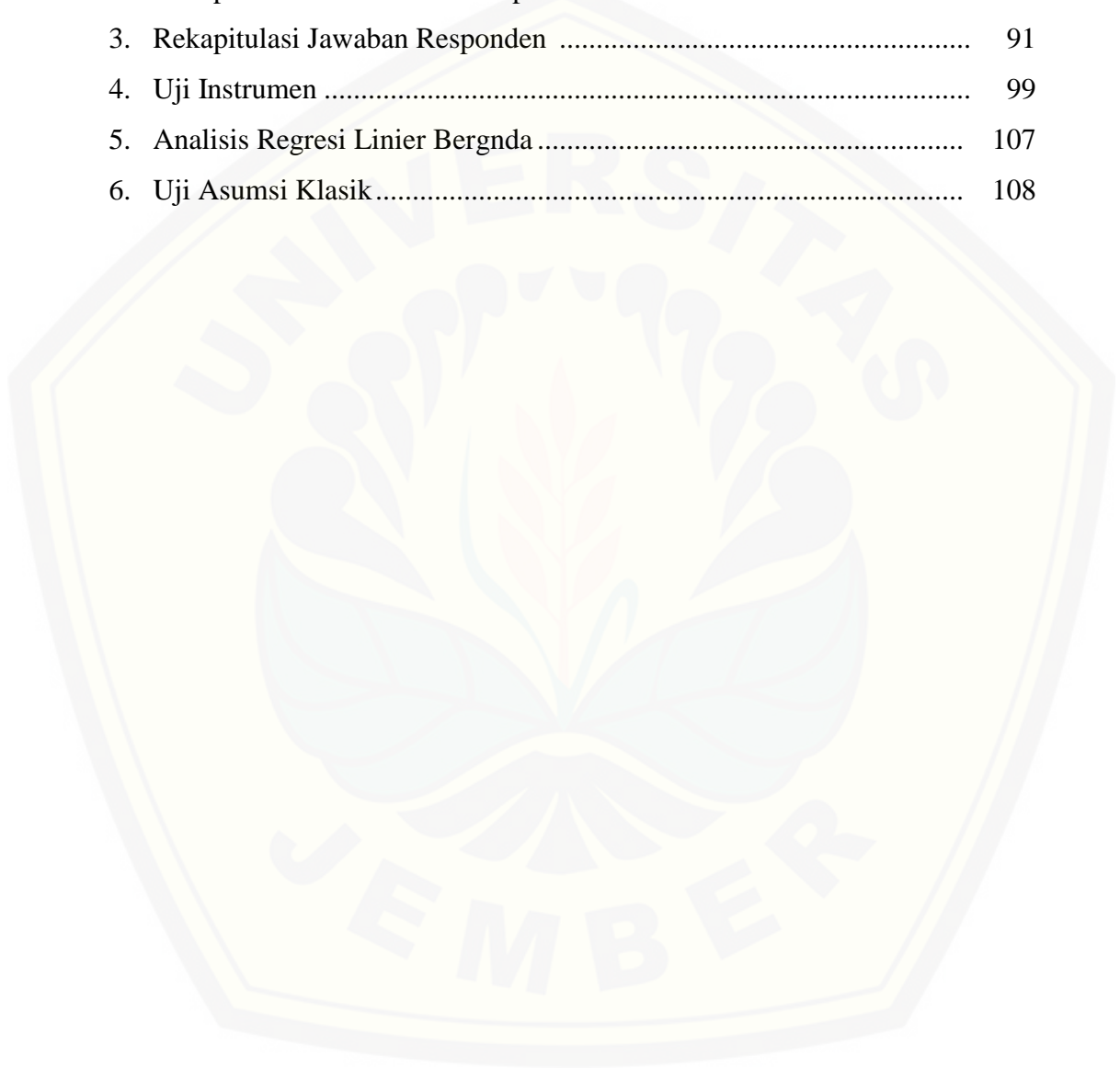
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	10
2.2 Kerangka Konseptual	32
3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	46
4.1 Struktur Organisasi Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember	52
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	85
2. Rekapitulasi Karakteristik Responden	90
3. Rekapitulasi Jawaban Responden	91
4. Uji Instrumen	99
5. Analisis Regresi Linier Bergnda	107
6. Uji Asumsi Klasik.....	108



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia lebih dari sekedar faktor produksi karena memiliki bakat, tenaga, ketrampilan dan pengetahuan. Keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia digunakan untuk menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi merupakan suatu asset yang memerlukan penanganan tersendiri agar dapat memberikan kontribusinya secara maksimal dan mendatangkan manfaat bagi pegawai itu sendiri maupun instansi, salah satunya yaitu dengan meningkatkan dan memelihara semangat kerja pada pegawai. Juki Gough et al (dalam Kaswan, 2015:201) menjelaskan semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sehingga tinggi rendahnya semangat kerja akan berdampak pada kegiatan instansi. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Jackson, Schuler, 2001:71). Apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatnya kemangkiran, sikap penundaan pekerjaan, menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat keluar-masuk pegawai yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas pegawai dan instansi akan mengalami kerugian.

Semangat kerja dapat bergerak dari rendah menjadi tinggi, ataupun sebaliknya karena berkaitan dengan emosional seseorang. Naik turunnya semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut.

Perancangan pekerjaan yang baik dengan merinci karakteristik dari pekerjaan melalui program pemerdayaan pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja. Program pemerdayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) berusaha merancang

pekerjaan-pekerjaan dalam cara-cara yang membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab (Simamora, 2004:163). Lebih lanjut Simamora (2004:164) menjelaskan bahwa pekerjaan diperkaya dapat memproyeksikan dengan meninjau tataran dimensi inti karakteristik pekerjaan. Robbins (2006:637) menjelaskan bahwa teori karakteristik pekerjaan merupakan upaya untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai. Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2006:639) menyebutkan model karakteristik pekerjaan (*JCM-Job Characteristics Model*) mengidentifikasi karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan hasil pribadi dan hasil kerja. Kelima karakteristik pekerjaan tersebut adalah keragaman ketrampilan, identitas tugas dan nilai penting tugas yang secara bersama-sama menciptakan kerja yang bermakna, otonomi yang memberikan perasaan tanggung jawab pribadi akan hasil, dan umpan balik yang akan memberikan pengetahuan seberapa efektif pemegang pekerjaan tersebut bekerja.

Pegawai dalam melakukan pekerjaan ditentukan oleh bagaimana mempersepsikan pekerjaan mereka. Setiap pegawai merupakan individu yang berbeda dan masing-masing memiliki latar belakang, kebutuhan dan motivasi yang berbeda sehingga dalam mempersepsikan pekerjaan yang mereka hadapi dengan bermacam-macam. Konten pekerjaan yang dipersepsikan merujuk pada karakteristik dari suatu pekerjaan yang mendefinisikan sifat umum seperti yang dipersepsikan oleh pemegang pekerjaan (Ivancevich, Knopaske & Matteson, 2005:192). Pegawai yang mempersepsikan secara positif karakteristik pekerjaan mereka dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sebaliknya pegawai yang mempersepsikan secara negatif dapat membuat semangat kerja menjadi rendah dan pada akhirnya produktivitas kerja akan menurun.

Semangat kerja akan terpelihara dengan baik jika pegawai bekerja dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah kerja (Supardi,

2003:37). Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, keadaan tempat kerja yang memberikan kenyamanan serta hubungan baik dalam instansi dapat memenuhi kebutuhan pegawai sehingga menimbulkan perasaan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab terhadap instansi. Hal tersebut menunjukkan tanda meningkatnya semangat kerja.

Adanya kekurangan kondisi fisik seperti cahaya lampu yang kurang terang, ruangan yang terasa pengap dan panas, terbatasnya ruang gerak dapat mengakibatkan kejenuhan dan kelelahan fisik pada pegawai. Hubungan antar sesama pegawai yang diliputi rasa kecemburuan, ketidakpercayaan dan sebagainya serta kurangnya kerjasama dan perhatian dari pimpinan membuat emosi pegawai dalam bekerja menjadi kurang baik yang akhirnya membuat pegawai kurang memiliki gairah untuk bekerja.

Pemimpin dalam sebuah instansi memiliki sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas sehingga dalam operasionalnya pemimpin mempunyai cara dan gaya tersendiri dalam memimpin. Rivai, Muliaman dan Mansyur (2014:42) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Seorang pemimpin dalam meningkatkan dan menjaga semangat kerja pegawai dapat melakukan pendekatan terhadap pegawai dengan memberikan penghargaan, perhatian tulus, mengajak pegawai untuk berpartisipasi serta memberikan kesempatan pegawainya untuk mengutarakan keluhannya. Gaya kepemimpinan seperti itu dapat membuat pegawai merasa di anggap dalam instansi sehingga pegawai dengan suka rela bersedia mengikuti kehendak pimpinan, bersedia memberikan partisipasinya dalam instansi dan pengabdian kepada instansi.

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember (Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember) sebagai instansi pemerintah yang memiliki kewenangan otonomi daerah kabupaten dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang pekerjaan umum pengairan. Tugas pokok dan fungsi Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember memiliki peranan penting dalam

kehidupan masyarakat khususnya daerah Kabupaten Jember karena berkenaan dengan pembangunan dan rehabilitas jaringan irigasi maupun pemeliharannya. Pegawai Dinas PU Pengairan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang harus diselesaikan dengan baik. Tugas dan tanggung jawab tersebut sering kali membuat pegawai merasa kurang tertantang dengan pekerjaannya karena hanya sebatas pekerjaan rutin sehingga memungkinkan munculnya rasa bosan terhadap pekerjaan. Rasa bosan pada pegawai dapat berdampak pada masalah kedisiplinan, hal ini terlihat pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember masih ada pegawai yang masih sering datang terlambat, maupun pulang lebih awal dari jam kerja serta sering kali ditemui pegawai yang sedang bersantai di kantin kantor pada saat jam kerja. Masalah disiplin kerja tersebut dapat menandakan adanya masalah pada semangat kerja pegawai.

Menurut pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, kepala dinas dalam memimpin instansi mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis. Kepala dinas menghendaki adanya partisipasi dari para pegawainya dalam mengambil keputusan, serta komunikasi yang secara timbal balik antara kepala dinas dan pegawai. Akan tetapi masih sering terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan pegawai ketika pemimpin memberikan tugas kepada bawahan namun dalam pelaksanaannya pegawai melakukan pekerjaan tersebut kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Menimbang dari penjelasan diatas, mendorong penulis untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Selain itu melihat kondisi pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember (Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember) saat ini mendorong untuk dilakukanya penelitian pada instansi tersebut dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

- a. Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- c. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- d. Apakah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

- d. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang di dapat selama di bangku kuliah secara nyata khususnya mengetahui pengaruh dari karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja.

- b. Bagi Akademis

Memberikan informasi guna memperluas wawasan dan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi Instansi

Memberikan informasi bagi instansi dan dapat digunakan sebagai pertimbangan dan masukan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam peningkatan semangat kerja.

- d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan akademis mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan semangat kerja guna sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya secara lebih mendalam.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan pada dasarnya memiliki karakteristik tersendiri. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean, 2004:130). Karakteristik pekerjaan dapat ditemukan pada dimensi model karakteristik pekerjaan. Berikut ini penjelasan mengenai karakteristik pekerjaan dan model karakteristik pekerjaan:

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan yang dirancang dengan baik dengan merinci karakteristik dari pekerjaan yang meliputi rentang, kedalaman dan hubungan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi pegawai, memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja. Perancangan kedalaman pekerjaan diimplementasikan dalam program pemerdayaan pekerjaan sebagai pendorong dalam pemenuhan kebutuhan pegawai akan pertumbuhan psikologis (tanggung jawab, tantangan pekerjaan, dan pencapaian) yang harus dicirikan dalam pekerjaan pegawai (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005: 190-191). Menurut Simamora (2004:164) karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan (Hackman dan Oldman dalam Desemia, 2013). Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan (Agung Pnudju, 2003). Salah satu teori klasik dari karakteristik pekerjaan dikembangkan oleh Hackman dan Oldman sebagai pendekatan model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Models*).

b. Model Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldman (dalam Robbins, 2006: 639) menyebutkan model karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu sebagai berikut:

1) Keanekaragaman ketrampilan

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.

2) Ciri-ciri tugas/ Identitas tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potong kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3) Pentingnya tugas

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4) Otonomi

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan pekerjaan itu.

5) Umpan balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Keadaan psikologis yang diciptakan oleh dimensi inti karakteristik pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005:265) meliputi:

1) Pemahaman tentang pekerjaan

Individu harus merasakan pekerjaannya penting dalam suatu sistem nilai yang diterimanya. Keadaan ini muncul karena adanya keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas dan arti tugas. Keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas secara bersama-sama menciptakan kerja yang bermakna.

2) Pengalaman bertanggung jawab atas hasil

Karyawan harus merasa yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk usaha yang dilakukannya. Keadaan ini muncul akibat adanya unsur otonomi. Otonomi memberikan kepada pelaksana pekerjaan itu suatu pesan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya. Sehingga dirinya dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakannya saat ini tergantung pada usaha, inisiatif dan keputusannya sendiri.

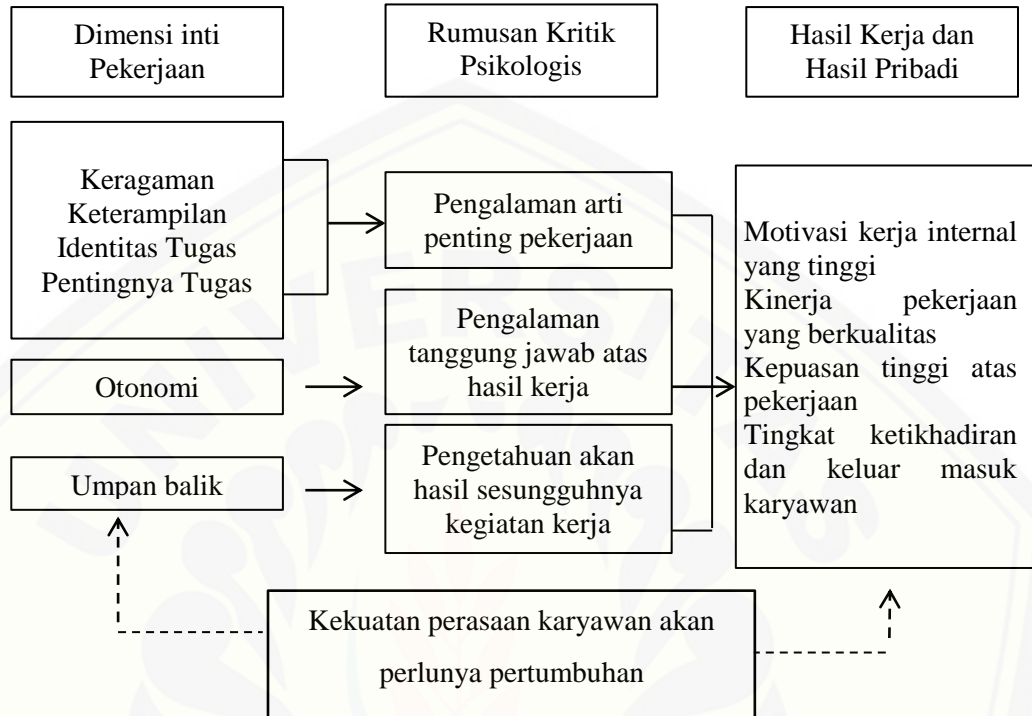
3) Pengetahuan terhadap hasil kerja

Karyawan harus mampu menentukan pada suatu dasar apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak. Keadaan ini muncul akibat adanya unsur umpan balik. Jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan tersebut akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja.

Model karakteristik pekerjaan, dimana dimensi inti karakteristik pekerjaan menciptakan keadaan psikologis bagi pemegang pekerjaan dan kemudian terlihat pada hasil kerja dan hasil pribadi dari pemegang pekerjaan tersebut, seperti dapat terlihat pada gambar 4.1. Robbins (2006:639) menjelaskan bahwa suatu pekerjaan yang memiliki tingkat keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas dan pentingnya tugas akan menciptakan kerja yang bermakna. Artinya, jika ketiga karakteristik tersebut ada dalam pekerjaan tertentu, maka pemegang pekerjaan itu akan memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, berharga dan ada gunanya untuk dikerjakan. Pekerjaan yang memiliki tingkat otonomi akan memberi pemegang pekerjaan perasaan lebih bertanggung jawab akan hasil dari pekerjaannya tersebut. Adanya umpan balik yang diberikan dari atasan maupun sesama pegawai memberi informasi tentang seberapa efektif pegawai tersebut bekerja. Ketika pegawai merasakan keberartian akan pekerjaan maka perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaanpun akan lebih besar sehingga akan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya supaya menghasilkan pekerjaan yang baik. Semakin baik keadaan psikologis yang diciptakan serta semakin kuatnya kebutuhan pertumbuhan (keinginan untuk penghargaan dan aktualisasi diri) dari seorang pegawai akan berdampak pada semakin tingginya motivasi, kinerja, kepuasan dan semakin rendahnya tingkat ketidakhadiran serta kemungkinan keluar dari instansi.

Model karakteristik pekerjaan seperti yang dijelaskan diatas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan



Sumber: Stephen P. Robbins (2006:641)

2.1.2 Lingkungan Kerja

Pegawai dalam melakukan pekerjaannya selalu berinteraksi dengan berbagai keadaan disekitar mereka bekerja, yang disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik dari tempat kerja namun juga mencakup kondisi non fisik.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagai upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja pegawai, suatu instansi harus mengupayakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja mendukung dan mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai akan merasa menggunakan waktunya secara efektif untuk melaksanakan pekerjaannya dan bekerja secara optimal apabila berada pada lingkungan kerja yang kondusif ,

memberikan rasa aman dan nyaman. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Rivai (2001:146) bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen instansi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada instansi dan berpengaruh terhadap prestasi instansi. Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mentrentamkan, dan betah kerja (Supardi, 2003:37). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2009:26). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar para pekerja, baik fisik maupun non fisik yang berpengaruh bagi pegawai untuk bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara garis besar dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito, 2002:183). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan

segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh dalam penyelesaian tugas pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

a) Penerangan

Dengan adanya penerangan yang baik akan membantu dan memperlancar pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, apalagi tugas yang membutuhkan ketelitian. Bekerja dalam ruangan yang samar-samar dapat mengakibatkan ketegangan mata yang tentunya akan mengganggu pelaksanaan tugas.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Sofyan Assauri (1993:31) yaitu:

- (1) Sinar cahaya yang cukup
- (2) Sinarnya tidak boleh menyilaukan
- (3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (4) Cahaya yang terang
- (5) Distribusi cahaya yang merata
- (6) Warna yang sesuai.

b) Udara

Kualitas udara yang baik sangat dibutuhkan oleh pegawai yang bekerja di dalam ruangan karena mempengaruhi kesehatan, kenyamanan dari pegawai. Beberapa faktor kualitas udara menurut Badri Munir Sukoco (2007:219-220), yaitu:

(1) Temperatur udara

Menurut Sarwono (2005:86) kadang-kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang-kadang malah menurunkan. Lebih lanjut Bell, dkk (dalam Sarwono, 2005:87) menjelaskan bahwa kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan arousal yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini sudah

mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja pegawai.

(2) Kelembaban

Untuk menjaga kenyamanan di tempat kerja perlu diperhatikan tingkat kelembabannya. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan dipengaruhi oleh temperatur udara. Penyesuaian kelembaban dengan musim yang sedang terjadi menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi kenyamanan di tempat kerja.

(3) Sirkulasi udara

Dengan adanya ventilasi yang cukup sebagai tempat pertukaran udara dari luar ruangan mencegah ruangan menjadi pengap sehingga menghindarkan pegawai dari masalah pernafasan yang mengganggu kesehatan. Sirkulasi udara yang baik akan memberikan cukup oksigen di sekitar tempat udara apalagi jika disekitar tempat kerja terdapat banyak tanaman yang dapat memberikan rasa sejuk dan segar yang dapat memberikan kenyamanan dan mengurangi rasa kelelahan.

(4) Kebersihan udara

Kualitas udara yang terjaga dapat menciptakan kenyamanan ketika bekerja. Udara yang kotor dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan yang dapat mempengaruhi kesehatan pegawai.

c) Kebisingan

Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai, dan dapat meningkatkan stres pegawai, oleh karena itu instansi perlu menekan adanya suara bising disekitar tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:28) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

(1) Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kegisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

(2) Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan decibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

(3) Frekuensi

Frekuensi menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (Hz).

d) Pewarnaan

Masalah pewarnaan ditempat kerja sering kali kurang diperhatikan. Penggunaan warna yang tidak sesuai dan mencolok maupun kontras dapat menyebabkan rasa kurang nyaman karena mengganggu penglihatan sehingga sering kali pegawai merasa enggan berada di ruangan tersebut yang akhirnya pekerjaan akan terhambat diselesaikan. Warna memiliki pengaruh terhadap penglihatan dan perasaan seseorang. Pemilihan warna dingin dan lembut dapat dijadikan pilihan untuk pewarnaan tempat kerja, serta pengaplikasian komposisi warna yang tepat dapat memberikan semangat kerja kepada pegawai sehingga pegawai merasa terpacu untuk segera mengerjakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

(1) Warna merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

(2) Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

(3) Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk yang berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan

e) Ruang gerak

Pengaturan ruang kerja hendaknya jangan terlalu sempit karena dapat menghambat gerak karyawan yang dapat mengurangi kenyamanan. Pengaturan ruang kerja mempengaruhi interaksi sosial diantara pegawai sehingga dalam penataan ruangan pegawai perlu direncanakan terlebih dahulu.

f) Keamanan

Terjaminnya keamanan di tempat kerja meningkatkan semangat kerja, pegawai dapat bekerja dengan tenang, nyaman, serta dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Keamanan yang perlu diperhatikan yaitu keamanan tempat kerja dan keamanan diri pegawai dalam bekerja berupa keselamatan kerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang kebersihannya tidak dijaga dapat membahayakan kesehatan pegawainya. Pegawai akan merasa terganggu dan kurang nyaman apabila keadaan disekitar mereka bekerja terasa kotor dan berantakan sehingga karyawan seringkali merasa enggan untuk bekerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Dengan terciptanya suasana kerja yang baik berupa hubungan kerja yang terjalin secara harmonis antar pegawai maupun dengan atasan akan menimbulkan semangat kerja bagi pegawai, sehingga pegawai terpacu untuk mengerjakan tugas tanpa menunda-nunda pekerjaannya.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai (Analisa, 2011) yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan instansi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) yang menjadi indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruang dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- 3) Pewarnaan ruang, warna yang menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- 4) Suhu udara, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas tatau partikel-partikel berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalnya debu kayu.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- 5) Suara bising, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri.
- 7) Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan suatu instansi dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari bagaimana pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi pegawainnya untuk bekerja sama. Kegiatan mengarahkan dan mempengaruhi disebut dengan kepemimpinan. Dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan dan gaya yang diterapkan. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut House *et al.* (dalam Yukl, 2010:4) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan instansi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut (Anorogo dan Widiyanti, 1993:123).

Menurut Rivai, Muliaman dan Mansyur (2014:2), kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada

hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Selanjutnya Gitosudarmo dan Mulyono (1990:30) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang professional adalah pemimpin yang mampu menciptakan atau membuat kedua belah pihak menjadi senang, bahagia dan bangga.

Pada hakikatnya, kepemimpinan adalah (Rivai, Muliaman dan Mansyur 2014:3)

- 1) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya pencapaian tujuan instansi;
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam pencapaian tujuan bersama;
- 3) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu;
- 5) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan.

b. Fungsi-fungsi kepemimpinan

Menurut Rivai, Muliaman dan Mansyur (2014:5) fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok/instansi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan (Rivai, Muliaman dan Mansyur, 2014:5) yaitu:

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsartaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak serta kepribadian yang khas dan membedakan dengan orang lain yang tercermin dalam tingkah laku dan gayanya dalam memimpin. Gaya sendiri memiliki artian sikap, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik (Rivai, Muliaman dan Mansyur, 2014:42). Selanjutnya Rivai, Muliaman dan Mansyur (2014:43) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, ketrampilan, sifat,

sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut merupakan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Siagian (2003:27):

1) Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois, dan melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan instansional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam instansi, ketergantungan total para anggota instansi mengenai nasib masing-masing dan lain sebagainya. Bagi pemimpin otokratik tujuan instansi identik dengan tujuan pribadinya.

Seorang pemimpin otokratik dalam prakteknya akan menggunakan gaya kepemimpinan yang:

- a) Menuntut ketaatan penuh dari bawahannya,
- b) Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan,
- c) Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi,
- d) Menggunakan pendekatan punitive dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

2) Kepemimpinan Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin paternalistik tentang perannya dalam kehidupan instansional diwarnai oleh harapan pengikutnya kepadanya. Harapan itu berwujud keinginan agar pemimpin mereka berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Legitimasi kepemimpinan paternalistik dipandang sebagai hal yang wajar dan normal, dengan implikasi instansionalnya seperti kewenangan memerintah dan mengambil keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan para bawahan.

3) Kepemimpinan Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Dalam peranannya sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan *laissez faire* berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya instansi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota instansi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan instansi, saran-saran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan instansional.

5) Kepemimpinan Demokratik

Pemimpin yang demokratik memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen instansi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan instansional yang mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

Menurut White dan Lippit (dalam Raksohadipradjo dan Handoko, 2001:298), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu :

1) Otokratis

- a) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- b) Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- d) Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2) Demokratik

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.

- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
 - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d) Pemimpin adalah obyek atau “*fack-mainded*” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- 3) *Laissez faire*
- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
 - c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d) Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2.1.4 Semangat Kerja

Suatu instansi mengharapkan pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi, karena dengan semangat kerja yang tinggi seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan giat. Semangat kerja yang rendah dapat dapat memunculkan beberapa hal yang dapat merugikan instansi, oleh sebab itu instansi harus memperhatikan apa saja faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Berikut ini adalah penjelasan mengenai semangat kerja:

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan cerminan kondisi mental seseorang yang ditunjukkan oleh perilaku giat dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya. Juki Gough *et al.* (dalam Kaswan, 2015:201) menjelaskan semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Menurut Guba (dalam Panggabean, 2004:21) semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pemimpin dan perusahaan

Moekijat (2010:131) menyebutkan semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Nitisemito (2002:96) semangat kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang menggambarkan seseorang yang melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih giat dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, memanfaatkan waktu untuk mengerjakan tugas yang dibebankan, konsentrasi pekerjaan, serta lebih giat dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan terhadapnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Stan Kossen (1986:228) mengemukakan adanya faktor yang dapat mempengaruhi sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja, yaitu:

1) Organisasi itu sendiri (*Their organization it self*)

Organisasi itu sendiri sangat mempengaruhi sikap-sikap para karyawan terhadap pekerjaan atau tugas-tugas mereka. Sebagai contoh, karyawan

sangat mengharapkan mereka dapat diikuti sertakan dalam merumuskan tujuan-tujuan perusahaan.

2) Kegiatan-kegiatan mereka (*Their own activity, both and off job*)

Para karyawan bekerja pada suatu lingkungan yang paling mempengaruhi adalah lingkungan di dalam dan di luar perusahaan. Hubungan karyawan dengan keluarganya dan teman-temannya mempengaruhi tingkah laku dan di luar pekerjaan, sangat mempengaruhi pekerjaan mereka. Perusahaan merasa bertanggung jawab dan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan dan mendiskusikan masalah-masalah yang di hadapi oleh karyawan dengan menggunakan biro-biro konsultan untuk membantu menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi karyawan.

3) Sifat dari pekerjaan (*Their nature of their work*)

Ada beberapa sifat dari pekerjaan yang dapat menimbulkan stress atau tekanan pada para karyawannya yaitu :

- a) Pemaksaan dan langkah-langkah yang monoton
- b) Pengulangan dan pemutaran waktu yang pendek, misalnya pengulangan tugas-tugas yang sederhana secara terus menerus.
- c) Struktur organisasi impersonal yang terlalu luas sehingga perhatian terhadap manusia kurang.
- d) Tujuan perusahaan yang kabur dan tidak tercapai.

4) Teman sejawat (*Their fellow workers*)

Hubungan informal dalam suatu organisasi juga sangat mempengaruhi semangat kerja sebagai anggota perusahaan sikap karyawan yang mengarah pada terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh hubungan tingkah laku mereka dalam perusahaan tersebut.

5) Pimpinan (*Their superiors*)

Manajemen memberikan perhatian dan mempunyai tanggung jawab utama untuk memelihara lingkungan organisasi yang sehat. Hal tersebut mudah tercapai apabila ada kepemimpinan yang baik. Lingkungan yang tidak sehat dapat menyebabkan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Dan hal ini adalah salah satu indikasi adanya kepemimpinan yang kurang

efektif. Perpindahan karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

6) Konsep tentang diri (*Their concept it self*)

Individu-individu dalam perusahaan yang mempunyai mental dan fisik yang lemah akan menimbulkan persoalan dalam membangun semangat kerja. Oleh karena itu konsep pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana mereka melihat diri mereka sangat mempengaruhi sikap mereka terhadap perusahaan.

7) Kebutuhan pribadi pegawai (*The satisfaction of their need*)

Kebutuhan-kebutuhan pribadi yang dipuaskan sangat mempengaruhi semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan yang merupakan sumber untuk membentuk semangat kerja.

Semangat kerja dapat menurun karena beberapa hal, salah satunya kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Steers *et al.* (dalam Darmawan, 2008) menyebutkan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang terpecah-pecah
- 2) Kerja yang berulang-ulang
- 3) Terlalu sedikit menggunakan ketrampilan
- 4) Daur kerja pendek
- 5) Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial

c. Indikasi turunnya dan rendahnya semangat kerja

Menurut Nitisemito (2002: 161) indikasi turunnya semangat dan kegairah kerja adalah sebagai berikut:

1) Rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas pegawai dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Rendahnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan ataupun penundaan kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila semangat kerja menurun, pegawai akan malas untuk datang setiap hari kerja.

3) *Labour turn over* yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada instansi tersebut, sehingga mereka akan berusaha untuk mencari kerja di tempat lain. Keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berupa ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7) Pemogokan

Pemogokan terjadi karena ketidakpuasan dan kegelisahan pada pegawai.

d. Indikator Semangat Kerja

Berikut ini hal-hal yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:169):

- 1) Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban.
- 2) Kerjasama, merupakan sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
- 3) Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional karyawan yang menunjukkan derajat rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.

- 4) Kedisiplinan, merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat Kerja

Kossen (1986:228) menyebutkan jika sifat pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengalaman yang lebih berarti, pengalaman bertanggung jawab serta pengetahuan akan hasil dari pekerjaan. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat dipresepsikan secara positif maupun negatif oleh pemegang pekerjaan. Seorang pegawai yang mempresepsikan secara positif menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting dan bermakna serta dapat mempengaruhi kehidupan maupun pekerjaan orang lain dan mereka bebas menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai akan bekerja lebih giat dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya, maka kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mentrentamkan, dan betah kerja (Supardi, 2003:37). Adanya lingkungan yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman dan betah di tempat kerja dan merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Seperti yang disebutkan oleh Nitisemito (2002:168), turunnya semangat dan kegairahan kerja dikarenakan oleh upah yang terlalu rendah, tidak cocoknya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi instansi dapat meningkatkan semangat kerja. Gitosudarmo dan Mulyono (1990:30) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang professional adalah pemimpin yang mampu menciptakan atau membuat kedua belah pihak menjadi senang, bahagia dan bangga. Hal ini berarti pemimpin tersebut dapat memenuhi beberapa kebutuhan dari pegawainya sehingga adanya rasa senang pegawainya dapat membuat mereka bekerja lebih giat dan lebih semangat. Seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2003:26) bahwa keberhasilan suatu instansi tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya semangat kebersamaan.

2.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Menurut Guba (dalam Panggabean, 2004: 21) semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pemimpin dan perusahaan. Pekerjaan yang memiliki dimensi karakteristik pekerjaan dapat menciptakan kondisi psikologis yang berdampak pada semangat pegawai, apalagi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang baik dengan teman sejawat serta adanya peran pemimpin yang menghargai dan memberikan perhatian akan mendukung pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai persamaan variabel-variabel terkait dalam penelitian saat ini yang dijadikan sebagai acuan dan gambaran penelitian yang akan dilakukan.

Ananta (2008) meneliti hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Penelitian ini melibatkan 44 orang pegawai sebagai responden. Dengan menggunakan analisa korelasi

Spearman Rank dan dari analisa dapat diketahui bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya yang kuat.

Ari Dwi Utami (2010) dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. Responden dalam penelitian ini sebanyak 97 orang dan menggunakan metode analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nidyalista Adiyati Putri (2013) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DINPERINDAG) Prov. Jateng (Bidang Industri Agro, Kimia dan Hasil Hutan (IAKHH)) dengan sampel 32 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi berganda untuk menguji pengaruh dan metode penelitian deskriptif. Hasil dari uji regresi berganda bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil.

Parjono (2014) meneliti mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dengan jumlah responden sebanyak 71 pegawai. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis diperoleh hasil karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

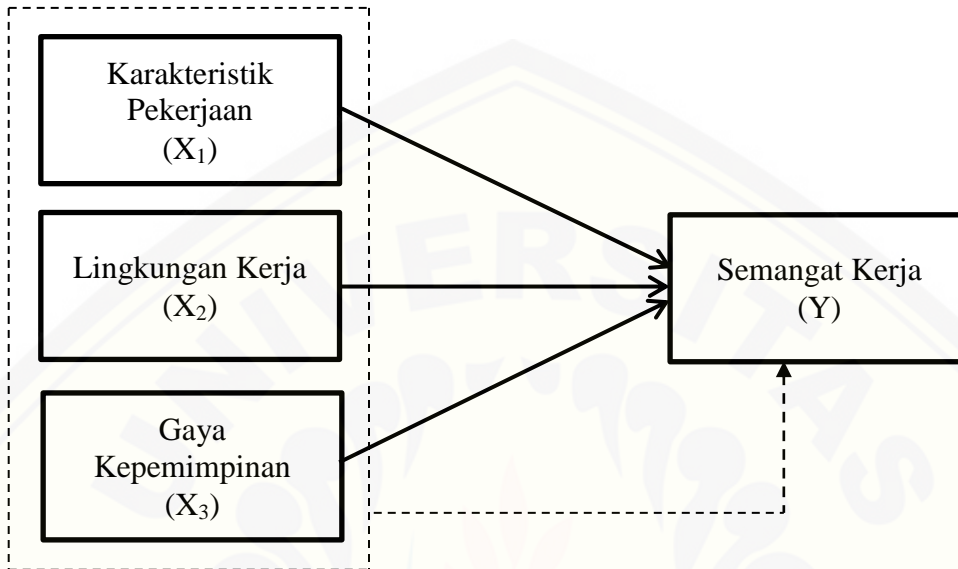
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan (hasil)
1	Ananta (2008)	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	<i>Spearman Rank</i>	Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai yang signifikan.
2	Ari Dwi Utami (2010)	Kepemimpinan (X ₁) Kondisi kerja (X ₂) Rekan kerja (X ₃) Semangat kerja (Y)	analisis deskriptif Persentase dan analisis regresi linier berganda.	Kepemimpinan, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja pegawai.
3	Nidyalista Adiyati Putri (2013)	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Semangat Kerja (Y)	analisis deskriptif Persentase dan analisis regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil.
4	Parjono (2014)	Karakteristik Individu (X ₁) Karakteristik Pekerjaan (X ₂) Karakteristik Organisasi (X ₃) Kinerja (Y)	analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis	Terdapat pengaruh posisi yang signifikan secara parsial maupun simular antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai.

Data diolah dari berbagai sumber 2016

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu gambaran umum tentang hubungan variabel-variabel yang ada dalam suatu penelitian. Berdasarkan pada landasan

teori, hasil penelitian terdahulu dan pokok permasalahan pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

Keterangan : Parsial \longrightarrow
Simultan \dashrightarrow

2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Semangat Kerja

Menurut Gibson, dkk (2004:87) besar kecilnya sikap terhadap karakteristik pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan, perhatian dan pengalaman individu selain prestasi, pengalaman dan pengetahuan tersebut berhubungan dengan situasi yang dihadapi dan untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut diperlukan suatu kreativitas yang tinggi dan perilaku yang tepat sesuai dengan perkembangannya, sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Seperti hasil penelitian Parjono (2014) bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan landasan teori dan empiris tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Menurut Rivai (2001:146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen instansi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada instansi dan berpengaruh terhadap prestasi instansi. Keadaan lingkungan kerja yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan pegawai akan membuat pegawai menjadi giat dalam bekerja ini berarti lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Sejalan dengan penelitian Riko Saputra (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan empiris tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Winardi (2002:25) bahwa dipandang dari segi kepemimpinan peran pemimpin adalah sebagai penyemangat, penguat dan penyedia fasilitas. Menurut House *et al.* (dalam Yukl, 2010:4) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan instansi. Sikap perilaku seorang dalam memimpin diterapkan dalam gaya kepemimpinannya akan memberikan peranan dalam keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya yang menyebabkan meningkatnya semangat kerja pegawai sehingga memberikan kontribusinya yang lebih dalam mencapai tujuan instansi. Menurut hasil penelitian dari Hendri P dan Tri Yuniati (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan empiris tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃ : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

2.5.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Menurut Hackman dan Oldman (Desemia: 2013) karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan mampu menciptakan kondisi psikologis yang berakibat pada semangat kerja. Kondisi pekerjaan yang terpecah-pecah, ter lala sedikit menggunakan ketrampilan dapat membuat seorang pegawai tidak menyukai pekerjaannya sehingga pegawai merasa enggan untuk melakukan pekerjaannya, hal ini mengindikasikan turunnya semangat kerja. terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat pegawai menjadi bekerja lebih giat, ditambah dengan adanya dukungan dari pemimpin yang menghargai dan memperhatikan pegawainya membuat pegawai akan lebih mendedikasikan diri dan mencurahkan seluruh tenaganya untuk instansi. Hal ini sejalan dengan pendapat Koosen (1986:228) yang menjelaskan bahwa sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang beberapa faktor yaitu: organisasi itu sendiri, sifat pekerjaan, teman sejawat, kepemimpinan, konsep tentang diri dan keperluan-keperluan pribadi. Sesuai dengan pendapat tersebut maka karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja. Berdasarkan landasan teori tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₄ : Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan.

Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember yang berjumlah 60 pegawai.

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Penentuan sampel ini berdasarkan kriteria tertentu, dengan menggunakan purposive sampling diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Sampel dalam penelitian ini adalah dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bukan termasuk pemilik jabatan sebagai sekretaris/ kepala sub bagian/ kepala bidang/ kepala seksi.

Pegawai yang memiliki jabatan sebagai sekretaris/kepala sub bagian/kepala bidang/kepala seksi akan memiliki persepsi yang berbeda dengan pegawai yang tidak memegang jabatan tersebut. Sehingga pemilihan responden dengan kriteria ini dikarenakan agar memiliki persepsi yang sama dalam menilai variabel-variabel pada penelitian ini.

b. Golongan terendah IIa

Pegawai dengan tingkat golongan terendah IIa memiliki jabatan dengan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsi dari Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember. Hal ini berkaitan dengan penilaian responden mengenai variabel karakteristik pekerjaan yang ada dalam penelitian ini.

c. Pendidikan minimal SMA

Tingkat pendidikan berkaitan dengan tingkat golongan pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dibawah SMA memiliki tingkat golongan dibawah IIa, dimana pegawai tersebut tidak memenuhi kriteria poin b. Tingkat pendidikan SMA diasumsikan mampu memahami dan menjawab dengan baik kuisisioner dalam penelitian ini.

Dari seluruh populasi yang memenuhi kriteria, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu mengetahui persepsi pegawai mengenai karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan semangat kerja untuk kemudian disajikan dalam bentuk angka. Hasil analisis yang diperoleh diinterpretasikan secara kualitatif. Dalam penelitian ini sumber data berasal dari responden berupa jawaban atas kuisisioner yang telah disebarkan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey berupa penyebaran kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden di Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember yang disusun berdasarkan variabel yang diteliti secara tertulis.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Merupakan variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Merupakan variabel yang terkait dan bergantung pada variabel lainnya. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y).

3.6 Devinisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat, kondisi dari pekerjaan di Dinas PU Pengairan yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Variabel karakteristik pekerjaan diukur menggunakan indikator menurut Hckman dan Oldman (dalam Robbins, 2006: 639), yaitu:

1) Keanekaragaman ketrampilan

Ketrampilan khusus yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Identitas tugas

Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mencakup keseluruhan tahapan-tahapan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

3) Pentingnya tugas

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain.

4) Otonomi

Pegawai bebas menentukan cara dan menjadwalkan penyelesaian pekerjaannya.

5) Umpan balik

Informasi yang diperoleh pegawai mengenai hasil penyelesaian pekerjaan dan seberapa baik pekerjaan yang telah dikerjakan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan fisik Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember maupun hubungan yang terjalin pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember. Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya, kondisi penerangan di tempat kerja dapat bersumber pada lampu maupun sinar matahari yang masuk.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruang dan penempatan alat-alat kerja serta keleluasaan pegawai dalam bergerak.
- 3) Pewarnaan ruang, warna yang digunakan di tempat kerja.
- 4) Suhu udara, kondisi udara di sekitar tempat kerja.
- 5) Suara bising, bunyi-bunyi lain di sekitar tempat kerja yang mengganggu konsentrasi pegawai.
- 6) Keamanan kerja, kondisi aman dari segala ancaman, baik dari dalam instansi maupun luar instansi.
- 7) Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, hubungan yang harmonis dengan atasan maupun dengan sesama rekan pegawai.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap dan strategi pemimpin Dinas PU Pengairan yang digunakan untuk mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan instansi.

Gaya kepemimpinan kepala Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember adalah gaya kepemimpinan demokratis, kepala dinas memandang dirinya termasuk dalam elemen instansi dimana peranannya sebagai pembimbing, pengarah dan pemberi petunjuk bagi anggotanya. Gaya kepemimpinan demokratis menurut Kartono (2013:86) dapat diukur dengan:

1. Pendelegasian tanggung jawab terhadap bawahan
Kepala dinas mampu melimpahkan dan memberikan dan menyampaikan tanggung jawab kepada bawahannya
2. Aktif
Kepala dinas mampu berinteraksi dan memiliki komunikasi yang baik terhadap seluruh bagian di dalam instansi dengan baik.
3. Pengambilan keputusan
Pengambilan keputusan diluar kebijakan pemerintah yang dilakukan secara bersama oleh kepala dinas dan pegawai. Pegawai diberi kesempatan untuk memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan.
4. Memperhatikan perasaan anggotanya dalam bertindak
Kepala dinas memberikan arahan, bimbingan dan dorongan kepada pegawai.

d. Semangat Kerja

Sikap pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih giat dan bertanggung jawab. Adapun hal-hal yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:169):

- 1) Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban.
- 2) Kerjasama, sesama pegawai bersedia untuk saling membantu dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal
- 3) Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional pegawai yang menunjukkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.
- 4) Kedisiplinan, perilaku pegawai sesuai dengan peraturan instansi.

3.7 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2012:93). Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima alternatif jawaban yang masing-masing jawabannya diberi skor sebagai berikut:

- a. Kriteria jawaban a (sangat perlu, sangat penting, sangat baik, sangat mampu, selalu) menunjukkan gradasi paling tinggi. Untuk kondisi tersebut diberi skor 5.
- b. Kriteria jawaban b (perlu, penting, baik, mampu, sering) menunjukkan gradasi yang lebih rendah dari jawaban a. Untuk kondisi tersebut diberi skor 4.
- c. Kriteria jawaban c (cukup perlu, cukup penting, cukup baik, cukup mampu, cukup sering) menunjukkan gradasi yang lebih rendah dari jawaban b. Untuk kondisi tersebut diberi skor 3.
- d. Kriteria jawaban d (tidak perlu, tidak penting, buruk, tidak mampu, kadang-kadang) menunjukkan gradasi yang lebih rendah dari jawaban c. Untuk kondisi tersebut diberi skor 2.
- e. Kriteria jawaban e (sangat tidak perlu, sangat tidak penting, sangat buruk, sangat tidak mampu, tidak pernah) menunjukkan gradasi paling rendah. Untuk kondisi tersebut diberi skor 1.

Untuk variabel semangat kerja, pengukuran pada beberapa indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kriteria jawaban a (tidak pernah) diberi skor 5
- b. Kriteria jawaban b (1-2 kali) diberi skor 4
- c. Kriteria jawaban c (3-4 kali) diberi skor 3
- d. Kriteria jawaban d (5-6 kali) diberikan skor 2
- e. Kriteria jawaban e (>6 kali) diberikan skor 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali,

2011:52). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

x= nilai indikator variabel

y= nilai total variabel

n= jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

Berikut rumus α untuk menghitung reliabilitas:

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{1 - \sum Si^2}{Sx^2} \right]$$

Dimana:

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah instrument pertanyaan/pertanyaan

$\sum Si^2$: jumlah variasi dari setiap instrumen

Sx^2 : varians dari keseluruhan instrument

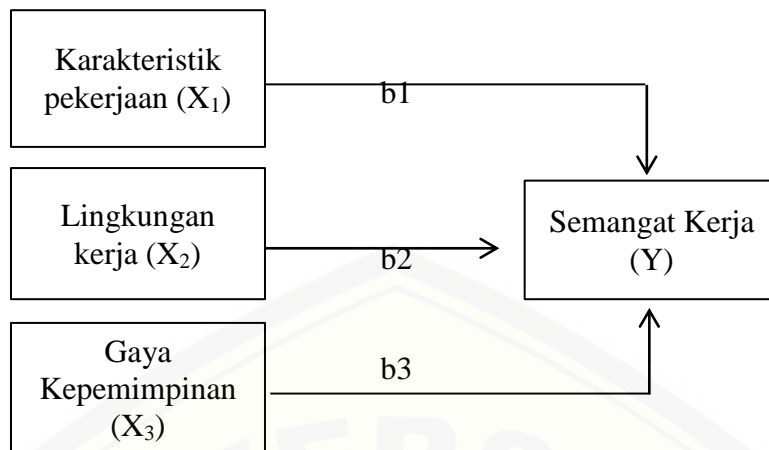
3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan α sebesar 5% . Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji statistik regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya (Hasan, 2004:107). Pengaruh tiga variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel tak bebas disajikan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1 Analisis regresi linier berganda

Rumus analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Semangat Kerja
- α : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X_1 : Karakteristik Pekerjaan
- X_2 : Lingkungan Kerja
- X_3 : Gaya Kepemimpinan
- e : kesalahan pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan dengan cara, yaitu (Sunyoto, 2011:79) :

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α) dalam penelitian ini adalah 0,1.

- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat dalam penelitian ini adalah 10.

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika α hitung $< 0,1$ dan VIF hitung > 10 .

Apabila terjadi gejala multikolinieritas, maka ada beberapa langkah perbaikan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007:74):

- a. Mengeluarkan variabel dari model
- b. Memperoleh data tambahan atau sampel baru
- c. Mengkaji ulang modelnya
- d. Pemakaian informasi sebelumnya
- e. Transformasi variabel

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sunyoto, 2011 :82). Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scaterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat α yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05). Rumus untuk uji t yaitu :

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat di tentukan dengan formula.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.11.2 Uji F

Uji F (Simultan) dimaksudkan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:144). Hipotesis dengan menggunakan uji F ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- c. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- d. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.11.3 Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi)

Uji R^2 (analisis koefisien determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y}{Y^2}$$

Keterangan :

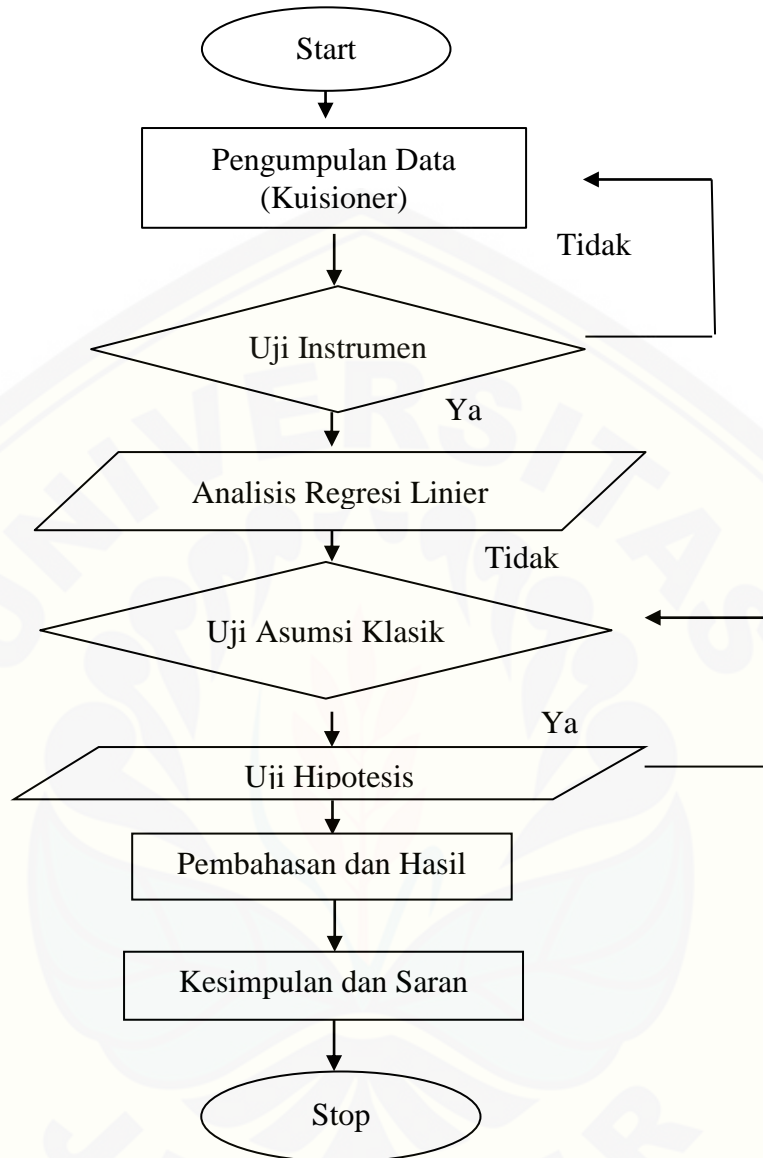
R^2 = Koefisien determinasi berganda

b = Koefisien regresi linier

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

a. Start

Merupakan tahap awal untuk mempersiapkan materi sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan pada responden .

c. Uji Instrumen

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan, kereliabilisan dan kenormalitasan dari kuisioner yang telah disebar. Jika hasil tidak valid, reliabel dan normalitas maka perlu dilakukan perbaikan ulang.

d. Analisis Linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik dalam penelitian ini meliputi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

f. Uji Hipotesis

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifian atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

g. Pembahasan dan Hasil

Merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Merupakan proses penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

i. Stop

Merupakan hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan pada tugas yang dilakukan oleh pegawai (PNS) Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,343 > 2,028$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja yang diciptakan pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,540 > 2,028$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan diterapkan oleh Kepala Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,6622 > 2,028$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
4. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,497 > 2,87$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa saran sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan pada tugas yang dilaksanakan oleh pegawai hendaknya lebih dipahami lagi oleh pegawai dan sebaiknya pegawai dapat terus memberikan persepsi yang positif tentang karakteristik pekerjaannya, sehingga semangat kerja pegawai dapat terus meningkat.
2. Atasan sebaiknya memberikan kritik maupun saran secara langsung ketika pegawai selesai mengerjakan tugasnya. Dan apabila pegawai telah menyelesaikan tugas dengan baik, atasan maupun pihak terkait atas tugas tersebut dapat memberikan pujian secara spesifik. Adanya kritik dan saran yang diterima dapat membuat pegawai terus memperbaiki dan selalu berusaha sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dalam penataan tempat kerja sebaiknya pegawai lebih menata barang ataupun berkas-berkas yang ada di sekitar meja kerjanya, karena berkas yang berserakan akan mengganggu pegawai lain yang berada pada ruangan yang sama apalagi dalam satu ruangan meja kerja pegawai di susun secara berjejer berdekatan. Sebaiknya seluruh elemen dari instansi mampu menjaga dan memelihara lingkungan kerjanya sehingga dapat selalu nyaman untuk bekerja.
4. Kepala dinas telah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi dengan baik. Sebaiknya dalam penyampaian tugas dapat dijelaskan secara lebih rinci baik secara lisan maupun tertulis sehingga pegawai dapat lebih paham akan tugas yang harus dikerjakan.
5. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, dapat dikembangkan dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai seperti kompensasi, pengembangan karyawan dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Anantan. 2008. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol. 8 No1. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Anorogo, Pandji, dan Ninik widiyanti, 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Assauri, Sofyan. 1993. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Darmawan, Didit. 2008. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurnya*. Jurnal Kewirausahaan. Vol 2 No 1. Surabaya: LPPM Universitas Widya Kartika.
- Desemia, Tri Tamella. 2013. *Hubungan antara Presepsi Tentang Karakteristik Pekerjaan dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Negri Sipil*. Padang: Universitas Negri Padang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., dkk. 2004. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo dan Mulyono.1990. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, dan Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M., Konopaske, R & Matteson, M. T. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Jilid 1. Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.

- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Badan Penerbit Rajawali Perss.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja, Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y. 2007. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengkajian Teknologi Pertanian/ BPTP Papua*. Jurnal Manajemen. Vol 6, No 3.
- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panudju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Palembang.
- Parjono. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Jurnal Sosioekotekno. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.
- Prasetyo, Hendri dan Tri Yuniati. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No. 1. Surabaya: STIESIA Surabaya.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaftaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putri, Nidyalista Adiyati. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Disperindag Prov. Jateng (Bidang Agro, Kimia dan Hasil Hutan (IAKHH))*. Skripsi. Semarang: Universitas Katolik Seegijapranata.

- Rivai, V., Muliaman D. dan Mansyur, R. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, Riko. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah Di Dinas Koperasi, Usaha Mikron Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan Volume 4 Nomor 4. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sondang P., Siagian, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badari Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utami, Ari Dwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.



Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Pegawai (PNS) Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Triyogi Putri P

120810201005

A. Karakteristik Responden

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Pendidikan Terakhir :
3. Tingkat Golongan :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang saudara alami dan rasakan selama ini.

A. Karakteristik Pekerjaan

1. Apakah saudara memerlukan ketrampilan khusus untuk menyelesaikan tugas yang diberikan?
 - a. Sangat perlu
 - b. Perlu
 - c. Cukup perlu
 - d. Tidak perlu
 - e. Sangat tidak perlu
2. Pekerjaan yang saudara kerjakan mencakup keseluruhan tahapan penyelesaian pekerjaan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Apakah pekerjaan yang saudara laksanakan penting bagi orang lain?
 - a. Sangat penting
 - b. Penting
 - c. Cukup penting
 - d. Tidak penting
 - e. Sangat tidak penting
4. Apakah anda bebas dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan yang diberikan?
 - a. Sangat bebas
 - b. Bebas
 - c. Cukup bebas
 - d. Tidak bebas
 - e. Sangat tidak bebas
5. Apakah saudara mendapatkan informasi dengan jelas mengenai keefektifan kerja saudara?
 - a. Mendapatkan secara sangat jelas
 - b. Mendapatkan secara jelas
 - c. mendapatkan secara cukup jelas
 - d. Tidak mendapatkan
 - e. Sangat tidak mendapatkan

B. Lingkungan Kerja

1. Apakah pencahayaan/penerangan di tempat kerja sudah baik, sehingga mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
2. Apakah penataan ruang kerja pada instansi saudara sudah baik sehingga memudahkan dalam bergerak?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
3. Apakah saudara merasa nyaman dengan pewarnaan di tempat kerja ?
 - c. Sangat nyaman
 - d. Nyaman
 - e. Sangat tidak nyaman
 - d. Tidak nyaman

4. Apakah kondisi udara di tempat kerja sudah baik, sehingga membuat saudara nyaman bekerja?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
5. Apakah pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja sudah berjalan dengan baik sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
6. Apakah adanya jaminan petugas keamanan di tempat kerja membuat saudara merasa aman dalam bekerja?
 - a. Sangat aman
 - b. Aman
 - c. Cukup aman
 - d. Tidak aman
 - e. Sangat tidak aman
7. Bagaimana interaksi dan komunikasi saudara dengan rekan kerja dan pemimpin?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk

C. Gaya Kepemimpinan

1. Apakah kepala dinas mampu memberikan dan menyampaikan tugas dan tanggungjawab kepada pegawainya?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
2. Apakah kepala dinas mampu berinteraksi dengan baik terhadap para pegawainya?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
3. Apakah saudara terlibat dalam pengambilan keputusan?
 - a. Sangat terlibat
 - b. Terlibat
 - c. Cukup terlibat
 - d. Tidak terlibat
 - e. Sangat tidak terlibat
4. Apakah kepala dinas memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada saudara?
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. Cukup sering
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah

D. Semangat Kerja

1. Berapa kali saudara absen kerja dalam 1 bulan?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. 3-4 kali
 - d. 5-6 kali
 - e. > 6 kali
2. Apakah saudara bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja?
 - a. Sangat bersedia
 - b. Bersedia
 - c. Cukup bersedia
 - d. Tidak bersedia
 - e. Sangat tidak bersedia
3. Apakah saudara nyaman dengan pekerjaan yang saudara laksanakan?
 - a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Cukup nyaman
 - d. Tidak nyaman
 - e. Sangat tidak nyaman
4. Berapa kali saudara terlambat masuk kerja dalam 1 bulan?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. 3-2 kali
 - d. 5-6 kali
 - e. > 6 kali
5. Berapa kali saudara pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan dalam 1 bulan?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. 3-2 kali
 - d. 5-6 kali
 - e. > 6 kali
6. Berapa kali saudara pada jam kerja meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dalam 1 bulan?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. 3-2 kali
 - d. 5-6 kali
 - e. > 6 kali

Lampiran 2

REKAPITULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Tingkat Pendidikan	Tingkat Golongan	No	Tingkat Pendidikan	Tingkat Golongan
1	D3	IIC	21	D2	IIB
2	D2	IIB	22	D2	IIB
3	S1	IIIA	23	D3	IIC
4	S1	IIIA	24	D2	IIB
5	S1	IIIA	25	S1	IIIA
6	D2	IIB	26	D1	IIB
7	SMA	IIA	27	D3	IID
8	D2	IIB	28	S1	IIIA
9	SMA	IIA	29	SMA	IIA
10	S1	IIIB	30	SMA	IIB
11	D3	IID	31	D2	IIB
12	D1	IIB	32	D1	IIC
13	D2	IIB	33	D2	IIIB
14	SMA	IIA	34	S1	IIB
15	D1	IIB	35	D2	IIB
16	D2	IIB	36	S1	IIIB
17	D3	IIC	37	S1	IIIA
18	S1	IIIB	38	D1	IIB
19	D1	IIB	39	D1	IIB
20	S1	IIIB	40	D3	IIC

Lampiran 3

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	total	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	total	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	total
1	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	4	5	28	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	3	4	15	5	4	4	4	4	4	25
3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	3	5	4	20	3	4	4	4	4	4	4	27	2	3	4	3	12	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	26
6	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	3	4	16	5	4	4	4	4	4	25
7	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	3	5	5	29	4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	4	25
8	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	5	4	33	5	4	5	4	18	5	5	5	4	4	4	27
9	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	4	5	31	4	3	4	3	14	4	5	4	4	4	4	25
10	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	13	3	4	5	4	3	4	23
11	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15	5	4	4	3	4	4	24
12	4	4	4	3	4	19	5	5	4	5	4	4	4	31	3	4	4	3	14	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15	5	4	3	4	4	4	24
14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	4	27	2	4	3	4	13	4	5	5	4	3	3	24
15	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	4	5	30	2	3	3	4	12	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	4	30	3	4	4	4	15	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	4	5	30	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	3	3	14	5	4	3	5	4	4	25
19	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	3	25
21	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	5	5	29	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	5	20	4	4	5	5	4	4	4	30	4	3	4	5	16	4	4	4	3	5	5	25
24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	4	5	32	4	3	4	5	16	4	3	5	5	5	3	25
25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	4	5	32	4	5	4	5	18	5	4	5	4	4	5	27
26	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	4	5	28	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	4	23

27	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	5	33	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	5	29
28	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	13	4	3	4	4	4	4	23
30	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	4	27
31	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	5	32	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	26
32	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
33	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	5	27
34	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	5	30	3	3	4	4	14	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	5	26
36	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26
37	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25
38	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	5	27
39	4	4	4	3	3	18	4	4	5	5	3	5	5	31	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	5	5	33	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	5	27



Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Karakteristik Pekerjaan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	32	80.0	80.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	85.0	85.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	30	75.0	75.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	40.0	40.0	40.0
	4	16	40.0	40.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	27	67.5	67.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	28	70.0	70.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	65.0	65.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	72.5	72.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	26	65.0	65.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.0	15.0	15.0
	4	25	62.5	62.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	52.5	52.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	7	17.5	17.5	27.5
	4	24	60.0	60.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	25	62.5	62.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	30	75.0	75.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	24	60.0	60.0	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Semangat Kerja

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	26	65.0	65.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	25	62.5	62.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	23	57.5	57.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	32	80.0	80.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	32	80.0	80.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	26	65.0	65.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Karakteristik Pekerjaan

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.515**	.492**	.333*	.266	.708**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.036	.097	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	.515**	1	.581**	.299	.180	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.061	.265	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	.492**	.581**	1	.262	.083	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.102	.609	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	.333*	.299	.262	1	.395*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.036	.061	.102		.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	.266	.180	.083	.395*	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.097	.265	.609	.012		.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	.708**	.672**	.646**	.768**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Lingkukngan Kerja

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2
x2.1 Pearson Correlation	1	.592**	.144	.000	.274	.128	-.052	.551**
Sig. (2-tailed)		.000	.377	1.000	.087	.430	.752	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.2 Pearson Correlation	.592**	1	.135	.082	.254	.247	-.179	.561**
Sig. (2-tailed)	.000		.406	.614	.113	.125	.269	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.3 Pearson Correlation	.144	.135	1	.516**	.200	.199	.219	.623**
Sig. (2-tailed)	.377	.406		.001	.215	.218	.174	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4 Pearson Correlation	.000	.082	.516**	1	.250	.128	.237	.591**
Sig. (2-tailed)	1.000	.614	.001		.120	.433	.142	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5 Pearson Correlation	.274	.254	.200	.250	1	-.035	-.054	.550**
Sig. (2-tailed)	.087	.113	.215	.120		.830	.742	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6 Pearson Correlation	.128	.247	.199	.128	-.035	1	.257	.499**
Sig. (2-tailed)	.430	.125	.218	.433	.830		.110	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.7 Pearson Correlation	-.052	-.179	.219	.237	-.054	.257	1	.372*
Sig. (2-tailed)	.752	.269	.174	.142	.742	.110		.018
N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2 Pearson Correlation	.551**	.561**	.623**	.591**	.550**	.499**	.372*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.018	
N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Gaya Kepemimpinan

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x4
x3.1	Pearson Correlation	1	.440**	.342*	.157	.812**
	Sig. (2-tailed)		.004	.031	.335	.000
	N	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	.440**	1	.056	.114	.641**
	Sig. (2-tailed)	.004		.732	.485	.000
	N	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	.342*	.056	1	.218	.555**
	Sig. (2-tailed)	.031	.732		.176	.000
	N	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	.157	.114	.218	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.335	.485	.176		.000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	.812**	.641**	.555**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Semangat Kerja

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y
y.1	Pearson Correlation	1	.112	-.274	.202	.090	.141	.453**
	Sig. (2-tailed)		.492	.087	.210	.581	.386	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
y.2	Pearson Correlation	.112	1	.113	.010	-.292	-.063	.393*
	Sig. (2-tailed)	.492		.487	.951	.067	.699	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40
y.3	Pearson Correlation	-.274	.113	1	-.010	-.010	.061	.397*
	Sig. (2-tailed)	.087	.487		.953	.953	.710	.011
	N	40	40	40	40	40	40	40
y.4	Pearson Correlation	.202	.010	-.010	1	.079	.021	.429**
	Sig. (2-tailed)	.210	.951	.953		.628	.900	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
y.5	Pearson Correlation	.090	-.292	-.010	.079	1	.330*	.387*
	Sig. (2-tailed)	.581	.067	.953	.628		.038	.014
	N	40	40	40	40	40	40	40
y.6	Pearson Correlation	.141	-.063	.061	.021	.330*	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.386	.699	.710	.900	.038		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y	Pearson Correlation	.453**	.393*	.397*	.429**	.387*	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.011	.006	.014	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

UJI RELIABILITAS

Karakteristik Pekerjaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	7

Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	y
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	20.0750	30.2750	15.1750	25.2000
	Std. Deviation	1.74514	1.90798	1.63123	1.38119
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.133	.157	.183
	Positive	.167	.133	.107	.183
	Negative	-.092	-.117	-.157	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.057	.844	.995	1.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214	.475	.276	.139

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 5

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.974	3	20.325	54.497	.000 ^a
	Residual	13.426	36	.373		
	Total	74.400	39			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.237	1.601		4.520	.000
	x1	.224	.067	.283	3.343	.002
	x2	.259	.073	.357	3.540	.001
	x3	.371	.080	.438	4.662	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 6

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

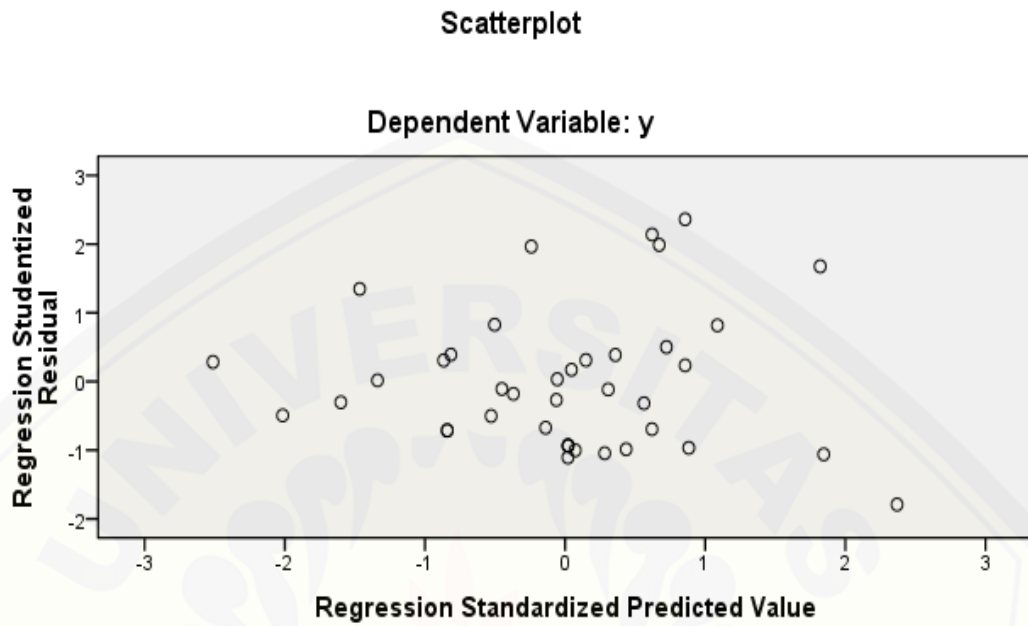
b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.237	1.601		4.520	.000		
	x1	.224	.067	.283	3.343	.002	.698	1.433
	x2	.259	.073	.357	3.540	.001	.492	2.034
	x3	.371	.080	.438	4.662	.000	.568	1.762

a. Dependent Variable: y

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7

Tabel r, tabel t dan tabel f

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00