



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RUDI SARIKO HARIANJA

1715310175

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RUDI SARIKO HARIANJA
NPM : 1715310175
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(HARTATO RIANTO, S.E., Sy., M.E)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RUDI SARIKO HARIANJA
NPM : 1715310175
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

(Dr MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA -1

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-II

(HARTATO RIANTO, S.E., Sy., M.E)

ANGGOTA-III

(SRI RAHAYU, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RUDI SARIKO HARIANJA
NPM : 1715310175
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Rudi Sariko Harianja)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rudi Sariko Harianja
Tempat/ Tanggal Lahir : Sungai Rumbai/ 22 November 1996
NPM : 1715310175
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Sungai Rumbai, Jorong Balai Timur, Kecamatan Sungai Rumbai. Kabupaten Dharmasraya

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021

at pernyataan

Rudi Sariko Harianja



*Ace
Julia Lax
UPB 14/8 21
✓*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RUDI SARIKO HARIANJA
1715310175

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RUDI SARIKO HARIANJA
N. P. M : 1715310175
Tempat/Tgl. Lahir : SUNGAI RUMBAI / 22 november 1996
Alamat : Medan polonia
No. HP : 085268495560
Nama Orang Tua : hotlan harianja/m.parida manulang
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Sehubungan dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelataian saya.

Medan, 01 Juli 2021
Surat Pernyataan



RUDI SARIKO HARIANJA
1715310175

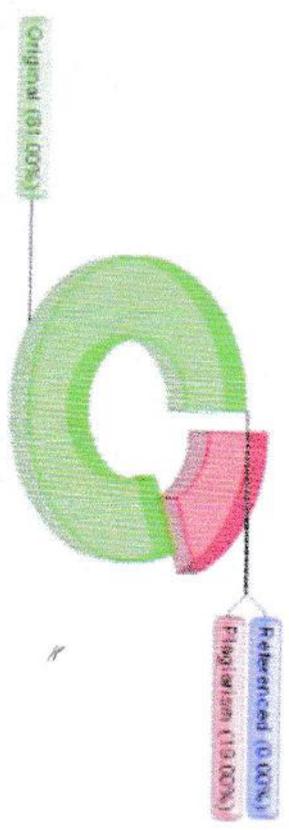
RUDI SARICO HARJANJA_1715310175_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset Rewrite
- Detected language
- Check type Internet Check

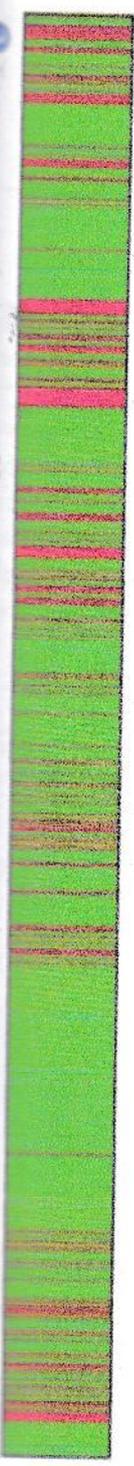


Detailed document body analysis

- Relation chart



- Distribution graph





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Lengkap

2. Tanggal/Tgl. Lahir

3. Nomor Pokok Mahasiswa

4. Program Studi

5. Konsentrasi

6. Jumlah Kredit yang telah dicapai

7. Nomor Hp

8. Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: RUDI SARICO HARIANJA
 : SUNGAI RUMBAI / 00 0000
 : 1715310175
 : Manajemen
 : Manajemen SDM
 : 128 SKS, IPK 3.46
 : 085268495560

Judul

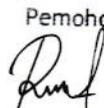
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

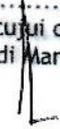
Medan, 21 Oktober 2020
 Pemohon,

 (Rudi Sarico Harijanja)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad, SE., MSi)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Hartato Rianto, SE.Sy., ME)

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RUDI SARIKO HARIANJA
 NPM : 1715310175
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Hartato Rianto, SE.Sy., ME
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Maret 2021	acc sempro	Disetujui	
29 Juni 2021	acc sempro	Disetujui	
29 Juni 2021	acc meja hijau	Disetujui	

Medan, 14 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Hartato Rianto, SE.Sy., ME



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RUDI SARIKO HARIANJA
NPM : 1715310175
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Maret 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
10 Juni 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 14 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Muharratul Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-LJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Medan, 14 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RUDI SARIKO HARIANJA
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Rumbai / 22 November 1996
 Nama Orang Tua : hotlan harianja
 N. P. M : 1715310175
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085268495560
 Alamat : Medan polonia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Dijetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

RUDI SARIKO HARIANJA
 1715310175

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 37 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 20. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,430 dan signifikan sebesar 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,952 dan signifikan sebesar 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,938 dan signifikan sebesar 0,061. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja hal ini didasarkan dari nilai F_{hitung} sebesar 54,674 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how the influence of the work environment, motivation and work discipline on employee morale at the Binjai City Education Office. This study uses a quantitative method involving 37 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with the SPSS Version 20 program. The results of the quantitative analysis show that the work environment has a positive and partially significant effect on morale, this is evidenced by the results of data analysis with tcount. amounted to 6,430 and a significant amount of 0.000. Motivation has a positive and partially significant effect on morale. This is evidenced from the results of data analysis with a tcount of 3,952 and a significant amount of 0.000. Work discipline has a positive and partially insignificant effect on work stress, this is evidenced by the results of data analysis with a t-count of 1,938 and a significant of 0.061. Work environment, motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on morale. This is based on the Fcount value of 54,674 and a significant value of 0.000.

Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline and Work Spirit

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME karena atas berkat rahmat dan karunia Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hartato Rianto, S.E., Sy., M.E., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua saya serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, motivasi, pengorbanan material selama penulis menempuh studi untuk memperoleh gelar sarjana.
7. Kepada teman special Erna waty sitorus yang selalu berjuang dan memotivasi saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelar sarjana.

8. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juni 2021

Penulis

Rudi Sariko Harianja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah	6
2. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Peneliti.....	8
1. Variabel Penelitian	8
2. Jumlah Observasi	9
3. Waktu Penelitian	9
4. Lokasi Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	10
1. Semangat Kerja	10
a. Pengertian Semangat Kerja	10
b. Pentingnya Semangat Kerja	11
c. Meningkatkan Semangat Kerja.....	12
d. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	14
e. Indikator Semangat Kerja.....	16
2. Lingkungan Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
b. Lingkungan Kerja Fisik	20
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	20
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
e. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Motivasi	26
a. Pengertian Motivasi	26
b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi	27
c. Jenis-jenis Motivasi.....	28
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	28

e. Indikator Motivasi.....	32
4. Disiplin Kerja.....	33
a. Pengertian Disiplin Kerja	33
b. Sanksi pelanggaran disiplin kerja.....	34
c. Jenis Disiplin Kerja.....	35
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	35
e. Indikator Disiplin Kerja	38
B. Penelitian Sebelumnya	41
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
1. Lokasi Penelitian	47
2. Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel	49
3. Jenis Data.....	50
4. Sumber Data.....	50
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	50
1. Variabel Penelitian	50
a. Variabel Dependen (Terikat)	50
b. Variabel Independen (Bebas)	51
2. Defenisi Operasional	51
E. Skala Pengukuran	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Metode Kuesioner	55
2. Wawancara.....	55
3. Dokumentasi	56
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Uji Kualitas Data.....	56
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	56
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	57
2. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	58
b. Uji MultiKolinieritas.....	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
3. Uji Regresi Linear Berganda	61
4. Uji Hipotesis	62
a. Uji Parsial (Uji t).....	62
b. Uji Simultan (Uji F)	64
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	67
1. Gambaran umum instansi.....	67
a. Sejarah Dinas pendidikan Kota Binjai	67

b. Visi dan Misi Instansi	69
c. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota binjai	70
2. Karakteristik Responden	72
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
3. Analisis Deskriptif	75
a. Variabel Y (Semangat Kerja).....	76
b. Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja)	78
c. Variabel X ₂ (Motivasi)	83
d. Variabel X ₃ (Disiplin Kerja)	87
4. Uji Kualitas Data	92
a. Uji Validitas	92
b. Uji Reliabilitas	95
5. Uji Asumsi Klasik	97
a. Uji Normalitas Data.....	97
1. Histogram	97
2. P-p plot	98
3. Uji Kolmogorov Smirnov	98
b. Uji Multikolinearitas	99
c. Uji Heteroskedastisitas	100
d. Uji Regresi Linier Berganda	100
e. Uji Hipotesis	101
f. Uji Parsial (Uji t).....	101
g. Uji Simultan (Uji F).....	103
6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	104
B. Pembahasan	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maupun perusahaan.

Kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat dihindari. Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas, Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito 2010) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

(Sedarmayanti,2017) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun, Semangat kerja itu muncul dan tumbuh dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai. (Hasibuan,2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya

(Hasibuan,2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik.

(Malayu Hasibuan,2012) menyatakan : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan, pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Binjai bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan

oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja kepada 20 orang pegawai.

hasil pra survey semangat kerja pegawai dinas pendidikan kota binjai sebanyak 60% kurang memiliki semangat kerja yang disebabkan oleh, pegawai melakukan tugas nya kurang tepat waktu, memiliki absensi yang rendah dan sering keluar masuk dalam waktu pekerjaan, hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.1 pada lembar lampiran .

hasil pra survey Lingkungan kerja pegawai dinas pendidikan kota binjai sebanyak 60% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dinas pendidikan masih kurang baik yang disebabkan oleh , pegawai terganggu dengan suara mesin atau elektronik yang ada di ruangan, pegawai merasa keamanan kurang terjamin, penataan ruangan masih kurang baik, cahaya yang masuk kurang membantu penglihatan dalam bekerja, AC yang ada diruangan kurang sejuk dan

fasilitas diruangan kurang memadai. hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.2 pada lembar lampiran .

hasil pra survey motivasi pegawai dinas pendidikan kota binjai sebanyak 61,% kurang memiliki motivasi yang disebabkan oleh, pegawai kurang tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai kurang membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai, kurang bersaing dalam kenaikan jabatan dan kurang terdorong dalam memperlihatkan prestasi kerja yang baik. hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.3 pada lembar lampiran .

hasil pra survey disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kota binjai sebanyak 60,% kurang memiliki disiplin kerja yang disebabkan oleh, pegawai kurang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pegawai yang memiliki kinerja yang bagus kurang menerima balas jasa atau bonus, pegawai kurang dalam mengikuti peraturan yang telah di tetapkan, pegawai yang melanggar peraturan kurang diberi sanksi, pegawai kurang memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain, pegawai kurang menjadikan pimpinan sebagai panutan dan pegawai tidak menerima hukuman sesuai dengan peraturan yang ada. hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.4 pada lembar lampiran .

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Tema yang diambil mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

- a. Pegawai memiliki tingkat absensi yang tinggi.
- b. Pegawai terganggu dengan adanya suara kebisingan di kantor.
- c. Pegawai merasa kurang terdorong untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik.
- d. Pegawai kurang memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lainnya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk fokus peneliti membatasi masalah hanya pada Lingkungan kerja fisik, Motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini dibatasi dengan sampel seluruh pegawai honorer kecuali pimpinan Dinas Pendidikan kota binjai.

b. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

pegawainya pada dinas pendidikan kota binjai?

2. Apakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada dinas pendidikan kota binjai?

D. Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian

a. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota binjai.

b. Manfaat penelitian

1. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi Universitas, sebagai perangsang para akademik untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama Universitas, dan dapat dijadikan sebagai

referensi penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan sehingga lebih mementingkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sebagai pedoman dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan, melatih penulis berfikir secara kritis dalam memecahkan masalah, serta mampu menyelesaikan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Fatma, 2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makasar. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu (Fatma, 2012) menggunakan 1 variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Variabel terikat yaitu Semangat Kerja

(Y) Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja(X3) dan Variabel terikat yaitu Semangat kerja(Y).

2. Jumlah Observasi

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 25 orang. Sedangkan populasi dan sampel yang dijadikan objek penelitian ini merupakan pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kota Binjai berjumlah 37 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada Tahun 2012 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. PLN (PERSERO) Tbk Rayon Selatan Cabang Makasar sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas, Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nitisemito (2010) mengutarakan bahwa Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sastrohadiwiryo (2010) mengatakan semangat kerja dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsukuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh Karena itu maka selayaknya apabila perusahaan selalu berusaha agar para pegawainya moral kerjanya tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai

sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut terpelihara juga.

c. Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisimito (2014) cara-cara tersebut antara lain:

a. Gaji yang cukup :

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

d. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Nitisemito (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

Handoko (2015) Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Komunikasi

Aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

2. Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

3. Lingkungan kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja.

e. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2010) Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan, Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugatugas sesuai waktu, tidak menunda

pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi, Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.
3. Labour Turn Over Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Erlinda (2014) indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Presentasi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

3. Kerjasama

Kerjasama diartikan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segalasesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah tingkat absensi tinggi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab, produktivitas kerja.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2015) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sarwanto (2015) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja fisik suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

Siagian (2014) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Manfaat Lingkungan kerja Fisik

Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti(2011)faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik :

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang tidak memperhatikan masalah warna.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Udara

Dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai.

d. Suara bising

Merusak pendengaran dan menyebabkan salah komunikasi.

e. Keamanan

Keamanan sangat berpengaruh semangat dan gairah kerja pegawai.

f. Kebersihan

Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai.

Siagian (2014) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, keamanan dan kebersihan.

e. Indikator Lingkungan Kerja fisik

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman

karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara

Di ruangan Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan

yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi

Di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Alex (2011) indikator lingkungan kerja fisik adalah :

a. Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang.

d. **Keamanan Rasa aman**

akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan b yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas dan dekorasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor, Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. (Hasibuan,2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Robbins dan Judge (2013), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Syaiful dan Aswan (2012), prinsip dalam motivasi kerja :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil

Bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat

karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Jenis Motivasi

Hasibuan (2017) Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2015) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor

tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan:

1. Faktor Intern, Factor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Faktor Ekstern, Faktor ektern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompenasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untu perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesenpatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian ini adalah Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

e. Indikator Motivasi

Hasibuan (2015), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Wibowo (2011) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan untuk berprestasi

melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

Merupakan suatu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. ...

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa : Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hasibuan (2012) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

b. Sangsi pelanggaran disiplin kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Pemberian Peringatan

karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukan. Sehingga pelanggar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

c. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi

diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. sehingga pemberian sanksi tersebut tidak memandang siapa orang tersebut dan sanksi bisa terus di terapkan dimana saja dan kapan saja.

c. Jenis Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif.

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi disiplin Kerja

Bejo Siswanto (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

3. Ketaatan Dalam Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Hasibuan (2015) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, teladan pemimpin, ketaatan dalam standar, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. . Hal ini lah yang mengharuskan

pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan instansi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang

tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi.

6. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan - hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Bejo Siswanto (2010) indikator disiplin kerja :

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Strandar Kerja

Pegawai dalam melaksakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku pekerjaan sesuai jabatan, dan taat pada peraturan lain nya di perusahaan.

B. Penelitian sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian yang sbelumnya yang akan dilakukan dan penelitian sbelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Fatma (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Tbk	Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerha

		Rayon Selatan Cabang Makasar				
2	Iska budiarto (2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai negri sipil (PNS) di kantor sekreteriat didaerah kabupaten purworejo	Motivasi	Semanga t Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja
3	Wahyuni Ayu Dwi (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD perdana lumajang	Disiplin kerja dan lingkung an kerja	Semanga t Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja
4	Achmad Yani (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja Dan Lingku ngan Kerja	Semanga t Kerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja
5	Ogie Suprihadi (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. KABOA APPAREL	Lingku ngan kerja	Semanga t Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja
6	Daniel aleksande r candra (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri	Lingku ngan kerja	Semanga t Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja
7	Rika dinata inbar,	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap	Lingku ngan kerja	Disiplin kerja dan Semanga	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja Berpengaruh

	(2018)	disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota malang		t Kerja		Positif Dan Signifikan Terhadap disiplin kerja Semangat Kerja
8	Yordi wisnu kusuma (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan	Motivasi kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

C. Kerangka Konseptual

Sugiono (2018) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel indeviden dan variabel devenden. Penjelasan karangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup inditifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Karangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, karangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja fisik suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

. Maka dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan sangat berpengaruh mempengaruhi semangat kerja. menurut Handoko(2015) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja.

2. Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun , Semangat kerja itu muncul dan tumbuh dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Handoko (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi.

3. Hubungan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasibuan (2012) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

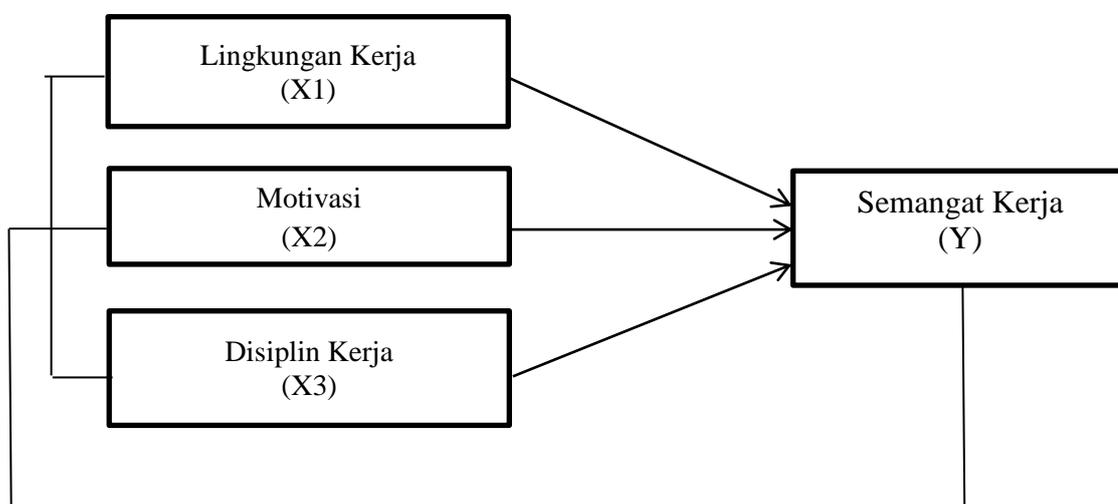
Nitisimito (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah disiplin kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Nitisemito (2010) mengutarakan bahwa Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Handoko (2015) Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: Lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan teori teori diatas maka hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja dapat disajikan kedalam kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiono (2018) Hipotesis merupakan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari teori teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan bagi Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

H3 : Disiplin Kerja Berpangaruh positif dan Signifikan bagi Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas pendidikan Kota Binjai.

H4 : Lingkungan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pendekatan asosiatif atau pendekatan kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metode kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linier berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Binjai yang terletak di jl. Gunung Merapi No.1, Binjai Estate, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714.

2. Waktu Penelitian

Detail Waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Okt-Sept 2020				Nov-Des 2020				Jan-Feb 2021				Mar-Apr 2021				Mei-Jun 2021				Juli-Agust 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Observasi Awal		■	■	■																				
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
4	Revisi Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Pengumpulan Data													■											
7	Pengolahan data														■										
8	Penulisan Skripsi															■	■	■	■						
9	Revisi Skripsi																		■	■	■	■			
10	Sidang Meja Hijau																						■		

Sumber: Diolah peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dimana apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, Arikunto (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai yaitu sebanyak 80 responden.

2. Sampel

Sampel dalam suatu penelitian perlu di tetapkan dengan tujuan agar penelitian yang di lakukan benar-benar mendapatkan data yang sesuai dengan diharapkan. sugiyono (2012) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative(mewakili) ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu pupulasi.

Arikunto (2017) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti mengambil jumlah sampel seluruh karyawan honorer di Dinas Pendidikan Kota Binjai yaitu sebanyak 37 responden.

Tabel 3.2 Tabel Sampel Penelitian Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sekretaris Dinas Pendidikan	11 Orang
2	Bidang pembinaan Pendidikan Dasar	7 Orang
3	Bidang Guru dan Tenaga Pendidikan	3 Orang
4	Bidang Pembinaan Paud dan Dikdas	2 Orang
5	Petugas Keamanan	2 Orang
6	Petugas Kebersihan	4 Orang
7	Bagian UPT	6 Orang
8	Bagian SKB	3 Orang
Total		37 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Binjai 2021

3. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa angket, wawancara dan observasi.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : *lingkungan kerja* (X1), *motivasi* (X2), *disiplin kerja* (X3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

a. Variabel Dependen (Terikat)

Sugiyono (2016) menyatakan variabel dependen (terikat) adalah Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas.” Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y)

b. Variabel Independen (Bebas)

Sugiyono (2016) independen atau Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Variabel independen (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja (X_1)
2. Motivasi (X_2)
3. Disiplin Kerja (X_3)

2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskriptif	Skala
1	Semangat Kerja (Y)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi Tingkat 3. Labour Turn Over Tingkat karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu 	Likert

		Nitisemito (2010)	keluar masuk Nitisemito (2010),	<p>harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. 3. Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. 	
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2011)	Lingkungan fisik: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu udara 5. Fasilitas 6. Dekorasi Sedarmayanti, (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat. 2. Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. 3. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 4. di ruangan Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. 5. Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam 	Likert

				<p>rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang.</p> <p>6. di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.</p>	
3	Motivasi (X ₂)	Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan <p>Hasibuan (2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan. 2. dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. 3. dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu. 4. dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. 	Likert
4	Disiplin Kerja (X ₃)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Hasibuan (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukum 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan <p>Hasibuan (2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. 3. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. 4. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang. 5. Ketegasan pimpinan menegur 	Likert

				<p>dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.</p> <p>6. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.</p>	
--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah peneliti 2020

D. Skala pengukuran Variabel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	SangatSetuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	TidakSetuju	2
5	SangatTidakSetuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Sugiyono (2016) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan saat pra survey untuk mengetahui tranparasi, metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal-hal dalam melakukan analisa jabatan.. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*

2. Wawancara

Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada salah satu pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

3. Dokumentasi

Arikunto (2017) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Sugiyono (2016) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.

- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Sugiyono (2016) menyatakan Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner *reliable* atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan *reliable* jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah 0,60. pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

- 1) Jika $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner *reliable*
- 2) Jika $r \text{ alpha} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai ola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti normal. Ghozali (2015), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak

terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas Ghozali (2016).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

α = konstanta

β_1 - β_3 = koefisien regresi

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan.

Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Pengujian X_2 :

1. $H_a : \beta_2 = 0$, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Pengujian X_3 :

1. $H_a : \beta_3 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

2. $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
2. Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y). Pengujian menggunakan uji F adalah:
 1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
 2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi

negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

a. Gambaran Umum Instansi

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintah Kota Binjai bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati dengan bidang tugasnya.

Tanggal 1 September 1959 kantor Koordinator Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Sumut diganti Menjadi Kantor Perwakilan Departemen Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan Daerah Swasta Tingkat I Sumut. Kepalaanya adalah Bapak Daniel Marpaung dari tahun 1958-1960. Bapak Daniel Marpaung diganti oleh Bapak Gading Josua Batubara dari tanggal 24 Februari 1960 sampai 30 September 1960.

Pada Tanggal 1 Oktober 1960 sampai dengan tanggal 27 Juli 1961, Kantor Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan dipimpin oleh Bapak Mangatas Nasution Tanggal 28 Juli 1961 sampai 7 Januari 1968, dipimpin oleh Bapak Muhammad Alwi Umri. Dari tanggal 8 Januari 1968, dipimpin oleh Bapak Sule, tetapi nama

kantor diganti menjadi Kantor Daerah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Provinsi SUMUT. Dari Tahun 1970 sampai 1971 kantor dipimpin oleh Bapak Abu Hasyim Harahap dan nama kantor berubah menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumut. Pada tanggal 1 Juli 1971 sampai dengan tanggal 21 Mei 1974 kantor dipimpin oleh Prof. Apul Panggabean.

Tanggal 22 Mei 1974 sampai dengan tanggal 4 Januari 1978 Bapak Amir Hasan Lubis menjadi pimpinan kantor dan pada tanggal 1 Juni 1976 nama kantor menjadi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumut Kanwil Depdikbud ProvSu, dimana pada tanggal 22 Juli 1983 dengan nomor surat no.0318u1983 ditetapkan di Jakarta oleh Mendikbud. Pada tahun 2002 Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dimana merupakan penggabungan antara kantor wilayah dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Pada Tahun 2015 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Bapak Drs. Masri, M.si yang beralamat di Jl. Teuku Cik Ditiro No.1-D Medan 20152. Lokasi tepat di belakang kantor Gubernur dan di samping kanan adalah Gedung Sekolah SMA Negeri Satu Medan.

Dengan otonomi daerah, pemerintah memberi peluang yang besar kepada daerah untuk berkreasi dan mengembangkan pendidikan di daerah agar dapat berkembang. Dengan otonimo

daerah, sesungguhnya pemerintah ingin mengembalikan pendidikan kepada masyarakat (daerah), karena masyarakat atau daerahlah yang tahu tentang persoalan pendidikan di daerahnya, dengan tetap memperhatikan standar atau mutu yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan kata lain, pendidikan di era otonomi daerah menjadi tantangan bagi setiap daerahnya untuk menciptakan manusia atau sumber daya manusia daerah yang berbudaya lokal, bertindak nasional dan berwawasan global. Melalui Kantor Dinas Pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan belajar.

b. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Binjai

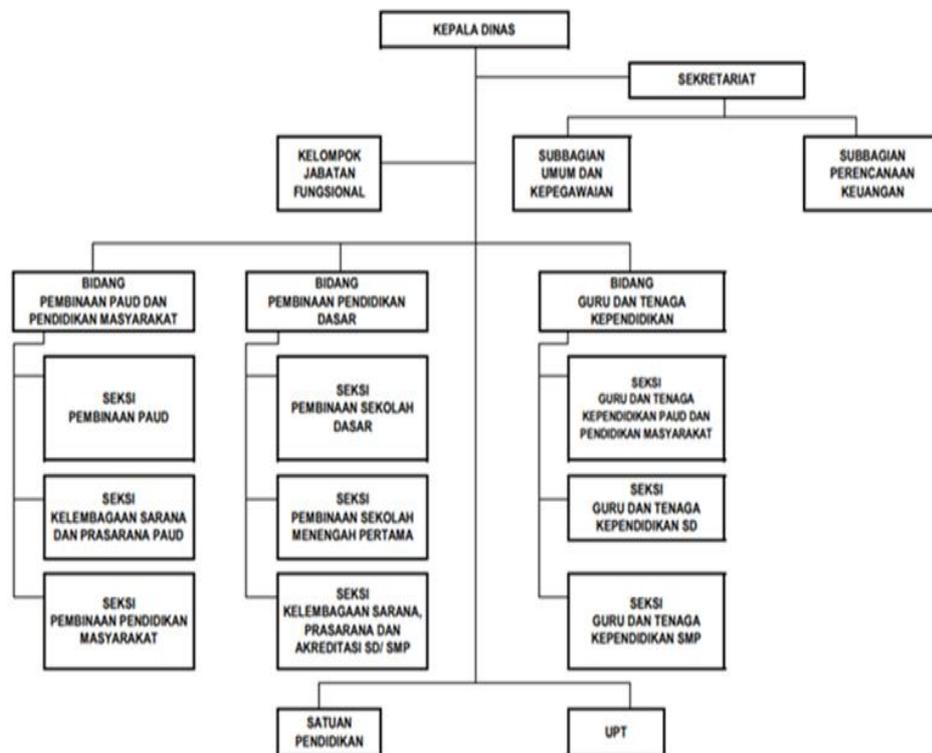
Visi “ Terwujudnya Kota Cerdas yang Layak Huni Budaya Saing dan Berwawasan Lingkungan Menuju Binjai Sejahtera”

Misi

1. Peningkatan sarana dan prasarana yang bermutu mendukung penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun demokratis.

2. Peningkatan manajemen/profesionalisme, sertifikasi penetaraan dan penambahan guru/tenaga pendidikan.
3. Peningkatan mutu pendidikan, kreativitas, nilai akademik dan lulusan yang berakhlak mulia.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Binjai

Uraian bidang kerja dari struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Binjai

1) Kepala

- a) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pendidikan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- b) Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan
- c) urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan Tugas Pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi:

- a) perumusan kebijakan di bidang pendidikan;
- b) pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan;
- c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan;
- d) pelaksanaan administrasi dinas sesuai bidang pendidikan; dan
- e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

2) Sekretariat

- a) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- b) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasikan tugas-tugas bidang dan urusan umum lainnya

3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

- a) Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan
- b) tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

c) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam merencanakan, melaksanakan pembinaan, mengkoordinasikan serta pengawasan dan pengendalian surat menyurat, absensi, kearsipan, urusan rumah tangga perlengkapan, pengelolaan administrasi dan kepegawaian.

4) Subbagian Perencanaan dan Keuangan

a) Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

b) Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan perencanaan, pembinaan dan koordinasi serta pengawasan dan pengendalian penyusunan rencana anggaran dan belanja dinas.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	63.2	63.2	63.2
	Wanita	14	36.8	36.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 responden (63,2%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden (36,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih dominan dibandingkan karyawan wanita pada penelitian ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
26-30 Tahun	26	71.1	71.1	86.8
31-35 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden (71,1%), diikuti responden berusia 21-25 Tahun sebanyak 6 responden (15,8%) dan terakhir responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 5 responden (13,2%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	36.8	36.8	36.8
	S1	3	7.9	7.9	44.7
	SMA	11	31.6	31.6	76.3
	SMK	9	23.7	23.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 responden (36,8%), diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 responden (31,6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK sebanyak 9 responden (23,7) dan terakhir diikuti responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 3 responden (7,9%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 14 responden.

d. Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1- 2 Tahun	31	84.2	84.2	84.2
3-4 Tahun	6	15.8	15.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja 1- 2 Tahun sebanyak 31 responden (84,2%) dan responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 6

responden (15,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 31 responden.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 37 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

1) Variabel Y (Semangat Kerja)

Variabel Semangat Kerja dibentuk oleh indikator produktifitas karyawan, tingkat absensi, Labour Turn Over Tingkat karyawan keluar masuk.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Produktifitas Karyawan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai melakukan tugasnya tepat waktu.		Pegawai tidak menunda pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	10%		
Tidak Setuju	12	32,4%	2	5,4%
Netral	2	5,4%	2	5,4%
Setuju	8	21,6%	13	35,1%
Sangat Setuju	11	29,7%	20	54,1%
Total	37	100	37	100
Mean	3,27		4,37	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator produktivitas karyawan (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai melakukan tugasnya tepat waktu, sebanyak 12 responden (32,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,27, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai melakukan tugasnya tepat waktu sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai tidak menunda pekerjaan, sebanyak 13 responden (35,1%) setuju dengan nilai rata – rata 4,37, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai tidak menunda pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Absensi (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja.		Pegawai memiliki absensi yang rendah.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	2	5,4%	1	2,7%
Netral	1	2,7%	3	8,1%
Setuju	13	35,1%	10	27%
Sangat Setuju	21	56,8%	23	62,2%
Total	37	100	37	100
Mean	4,13		4,43	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator tingkat absensi (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, sebanyak 13 orang (35,1%) responden setuju dengan nilai rata-rata 4,13, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja sudah sangat baik
2. Untuk *item* Pegawai memiliki absensi yang rendah, sebanyak 23 responden (62,2%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 4,43, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai memiliki absensi yang rendah sudah sangat baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Atas Indikator *Labour Turn Over* Tingkat pegawai keluar masuk (Y3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai sering keluar masuk dalam waktu pekerjaan.		Keluar masuknya pegawai mempengaruhi jalannya perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			3	8,1%
Tidak Setuju	1	2,7%	3	8,1%
Netral	3	8,1%	4	10,8%
Setuju	10	27%	10	27%
Sangat Setuju	23	62,2%	17	45,9%
Total	37	100	37	100
Mean	4,48		3,94	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator *Labour Turn Over* Tingkat karyawan keluar masuk (Tabel 4.8)

dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai sering keluar masuk dalam waktu pekerjaan sebanyak 23 orang (62,2%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,48, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai sering keluar masuk dalam waktu pekerjaan..
2. Untuk *item* Keluar masuknya pegawai mempengaruhi jalannya perusahaan, sebanyak 17 responden (45,9%) setuju dengan nilai rata rata 3,94, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Keluar masuknya pegawai mempengaruhi jalannya perusahaan.

2) Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Variabel Lingkungan Kerja dibentuk oleh indikator Kebisingan, Keamanan, Penerangan, Suhu Udara, Fasilitas dan Dekorasi.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Atas Indikator Kebisingan (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak terganggu dengan suara mesin atau elektronik yang ada di ruangan.		Pegawai merasa suara AC tidak mengganggu telinga saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	10,8%		
Tidak Setuju	12	32,4%	2	5,4
Netral	2	5,4%	2	5,4
Setuju	8	21,6%	13	35,1
Sangat Setuju	11	29,7%	20	54,1
Total	37	100	37	100
Mean	3,27		4,37	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator produktivitas karyawan (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai tidak terganggu dengan suara mesin atau elektronik yang ada di ruangan, sebanyak 12 responden (32,4%) tidak setuju dengan nilai rerata 3,27, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai tidak terganggu dengan suara mesin atau elektronik yang ada di ruangan sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai merasa suara AC tidak mengganggu telinga saat bekerja, sebanyak 13 responden (35,1%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai merasa suara AC tidak mengganggu telinga saat bekerja sudah baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Keamanan (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa keamanan masih terjamin.		Tersedia satpam di tempat bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	5	13,5%	2	5,4%
Netral	2	5,4%	1	2,7%
Setuju	13	35,1%	13	35,1%
Sangat Setuju	17	45,9%	21	56,8%
Total	37	100	37	100
Mean	4,13		4,43	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator tingkat absensi (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai merasa keamanan masih terjamin, sebanyak 13 orang (35,1%) responden setuju dengan nilai rata-rata 4,13, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa keamanan masih terjamin sudah baik
2. Untuk *item* Tersedia satpam di tempat bekerja, sebanyak 13 responden (35,1%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 4,43, jawaban ini menggambarkan bahwa Tersedia satpam di tempat bekerja sudah baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Atas Indikator Penerangan (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena penerangan yang ada didalam ruangan.		Pegawai merasa cahaya yang masuk sangat membantu penglihatan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			3	8,1
Tidak Setuju	1	2,7%	3	8,1%
Netral	3	8,1%	4	10,8%
Setuju	10	27%	10	27%
Sangat Setuju	23	62,2%	17	45,9%
Total	37	100	37	100
Mean	4,48		3,94	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Penerangan (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena penerangan yang ada didalam ruangan sebanyak 23 orang (62,2%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,48, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena penerangan yang ada didalam ruangan.
2. Untuk *item* Pegawai merasa cahaya yang masuk sangat membantu penglihatan dalam bekerja, sebanyak 10 responden (27%) setuju dengan nilai rata rata 3,94, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa cahaya yang masuk sangat membantu penglihatan dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Atas Indikator Suhu Udara (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa Ruangan terasa sejuk karen adanya AC.		Pegawai merasa suhu udara yang masuk sangat membantu menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	5	13,5%	4	10,8%
Netral	4	10,8%	13	35,1%
Setuju	12	32,4%	7	18,9%
Sangat Setuju	16	43,2%	13	35,1%
Total	37	100	37	100
Mean	4,05		3,78	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator suhu udara (Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai merasa Ruangan terasa sejuk karen adanya AC, sebanyak 16 responden (43,2%) sangat setuju dengan nilai rerata 4,05, jawaban ini

menggambarkan bahwa Pegawai merasa Ruangan terasa sejuk karen adanya AC sudah baik.

2. Untuk *item* Pegawai merasa suhu udara yang masuk sangat membantu menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 13 responden (35,1%) netral dan sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,78, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai merasa suhu udara yang masuk sangat membantu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Atas Indikator Fasilitas (X1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Fasilitas yang ada dalam ruangan sudah cukup memadai.		Pegawai merasa fasilitas dirungan membantu menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	5	13,5%
Netral	11	29,7%	4	10,8%
Setuju	13	35,1%	12	32,4%
Sangat Setuju	4	10,8%	16	43,2%
Total	37	100	37	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator fasilitas (Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Fasilitas yang ada dilam ruangan sudah cukup memadai, sebanyak 13 orang (35,2%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Fasilitas yang ada dilam ruangan sudah cukup memadai sudah baik
2. Untuk *item* Pegawai merasa fasilitas dirungan membantu menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 16 responden (43,2%) menjawab sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai merasa fasilitas dirungan membantu menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Atas Indikator Dekorasi (X1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa penataan yang ada sudah cukup baik.		Pegawai merasa didalam ruangan pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	11	29,7%
Netral	11	29,7%	8	21,6%
Setuju	13	35,1%	9	24,3%
Sangat Setuju	4	10,8%	9	24,3%
Total	37	100	37	100
Mean	3,32		4,05	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Dekorasi (Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* pegawai merasa penataan yang ada sudah cukup baik sebanyak 13 orang (35,1%) setuju dengan nilai rata-rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa penataan yang ada sudah cukup baik sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai merasa didalam ruangan pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, sebanyak 11 responden (29,7%) tidak setuju dengan nilai rata-rata 4,05 jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa didalam ruangan pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.

3) Variabel X2 (Motivasi)

Variabel Motivasi dibentuk oleh indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Akan Prestasi (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan.		Pegawai ingin bekerja keras untuk kemajuan perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	11	29,7%	6	16,2%
Netral	8	21,6%	11	29,7%
Setuju	9	24,3%	14	37,8%
Sangat Setuju	9	24,3%	6	16,2%
Total	37	100	37	100
Mean	3,43		3,54	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kebutuhan Akan Prestasi (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 11 orang (29,7%) tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,43, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai ingin bekerja keras untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 14 responden (37,8%) setuju dengan nilai rata rata 3,54, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai ingin bekerja keras untuk kemajuan perusahaan sudah baik.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai sering melakukan diskusi dengan pegawai lain.		Pegawai membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	7	18,9%	7	18,9%
Netral	11	29,7%	11	29,7%
Setuju	12	32,4%	7	18,9%
Sangat Setuju	7	18,9%	12	32,4%
Total	37	100	37	100
Mean	3,51		3,64	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kebutuhan akan afiliasi (Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai sering melakukan diskusi dengan pegawai lain, sebanyak 12 responden (32,4%) t setuju dengan nilai rerata 3,51, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai sering melakukan diskusi dengan pegawai lain sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai, sebanyak 12 responden (32,4%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,64, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai sudah baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Akan Kompetensi (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa terdorong untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik.		Pegawai serius dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang bermutu.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	21,6%	8	21,6%
Netral	14	37,8%	14	37,8%
Setuju	14	37,8%	14	37,8%
Sangat Setuju	1	2,7%	1	2,7%
Total	37	100	37	100
Mean	3,21		3,21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kebutuhan akan kompetensi (Tabel 4.17) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai merasa terdorong untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik, sebanyak 14 orang (37,8%) responden setuju dan netral dengan nilai rata-rata 3,21, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa terdorong untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik sudah baik
2. Untuk *item* Pegawai serius dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang bermutu, sebanyak 12 responden (37,8%) menjawab setuju dan netral dengan nilai rata-rata 3,21, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai serius dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang bermutu sudah baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai saling bersaing dalam melakukan pekerjaan.		Pegawai saling bersaing dalam kenaikan jabatan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	6	16,2%
Netral	13	35,1%	11	29,7%
Setuju	14	37,8%	13	35,1%
Sangat Setuju	1	2,7%	7	18,9%
Total	37	100	37	100
Mean	3,18		3,56	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan (Tabel 4.18) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai saling bersaing dalam melakukan pekerjaan sebanyak 14 orang (37,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,18, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai saling bersaing dalam melakukan pekerjaan sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai saling bersaing dalam kenaikan jabatan, sebanyak 13 responden (35,1%) setuju dengan nilai rata rata 3,56, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai saling bersaing dalam kenaikan jabatan.

3) Variabel X3 (Disiplin Kerja)

Variabel Disiplin Kerja dibentuk oleh indikator Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Keadilan, Pengawasan Melekan, Sanksi Hukum, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Atas Indikator Tujuan Dan Kemampuan (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai harus mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.		Pegawai harus memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	6	16,2%
Netral	13	35,1%	11	29,7%
Setuju	14	37,8%	13	35,1%
Sangat Setuju	1	2,7%	7	18,9%
Total	37	100	37	100
Mean	3,18		3,56	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator tujuan dan kemampuan (Tabel 4.19) dipresentasikan oleh 2

item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai harus mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, sebanyak 14 responden (37,8%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,18, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai harus mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai harus memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi, sebanyak 13 responden (35,1%) setuju dengan nilai rata – rata 3,56, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai harus memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi sudah baik.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Atas Indikator Teladan Pemimpin (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan harus memberi contoh yang baik.		Pimpinan harus bersikap jujur dan adil	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	27%	6	16,2%
Netral	17	45,9%	11	29,7%
Setuju	9	24,3%	16	43,2%
Sangat Setuju	1	2,7%	4	10,8%
Total	37	100	37	100
Mean	3,02		3,48	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator teladan pemimpin (Tabel 4.20) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pimpinan harus memberi contoh yang baik, sebanyak 17 orang (45,9%) responden netral dengan nilai rata-rata 3,02, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pimpinan harus memberi contoh yang baik sudah baik
2. Untuk *item* Pimpinan harus bersikap jujur dan adil, sebanyak 16 responden (43,2%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan harus bersikap jujur dan adil sudah baik.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Atas Indikator Keadilan (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dapat diberikan balas jasa atau bonus.		Pegawai merasa senang mendapatkan bantuan jika mempunyai masalah dalam pekerjaannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	10	27%
Netral	13	35,1%	8	21,6%
Setuju	15	40,5%	11	29,7%
Sangat Setuju			8	21,6%
Total	37	100	37	100
Mean	3,16		3,45	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Keadilam (Tabel 4.21) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dapat diberikan balas jasa atau bonus sebanyak 15 orang (40,5%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,16, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dapat diberikan balas jasa atau bonus.
2. Untuk *item* Pegawai merasa senang mendapatkan bantuan jika mempunyai masalah dalam pekerjaan, sebanyak 11 responden (29,7%) setuju dengan nilai rata rata 3,45, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai merasa senang mendapatkan bantuan jika mempunyai masalah dalam pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Atas Indikator Sanksi Hukum (X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai setuju dengan semua peraturan yang berlaku		Pegawai wajib Mengikuti semua peraturan yang telah di tetapkan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	6	16,2%
Netral	14	37,8%	11	29,7%
Setuju	12	32,4%	16	43,2%
Sangat Setuju	2	5,4%	4	10,8%
Total	37	100	37	100
Mean	3,18		3,48	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator sanksi hukum (Tabel 4.22) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai yang melanggar peraturan harus diberikan sanksi, sebanyak 14 orang (37,8%) responden netral dengan nilai rata-rata 3,18, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai yang melanggar peraturan harus diberikan sanksi sudah baik

2. Untuk *item* Pegawai wajib Mengikuti semua peraturan yang telah di tetapkan, sebanyak 16 responden (43,2%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai wajib Mengikuti semua peraturan yang telah di tetapkan sudah baik.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Atas Indikator Ketegasan (X3.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai akan di tegur apabila melanggar.		Pegawai menerima hukuman sesuai dengan peraturan yang di langgar.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	21,6%	10	27%
Netral	14	37,8%	8	21,6%
Setuju	15	40,5%	11	29,7%
Sangat Setuju			8	21,6%
Total	37	100	37	100
Mean	3,18		3,45	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Ketegasan (Tabel 4.23) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai akan di tegur apabila melanggar sebanyak 15 orang (40,5%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,18, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai akan di tegur apabila melanggar sudah baik.
2. Untuk *item* Pegawai menerima hukuman sesuai dengan peraturan yang di langgar, sebanyak 11 responden (29,7%) setuju dengan nilai rata rata 3,45, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai menerima hukuman sesuai dengan peraturan yang di langgar.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Atas Indikator Hubungan Kemanusiaan (X3.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan yang lainnya.		Pegawai bekerja sama untuk menciptakan disiplin yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	24,3%	6	16,2%
Netral	14	37,8%	11	29,7%
Setuju	12	32,4%	16	43,2%
Sangat Setuju	2	5,4%	4	10,8%
Total	37	100	37	100
Mean	3,18		3,48	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator hubungan kemanusiaan (Tabel 4.24) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan yang lainnya, sebanyak 14 orang (37,8%) responden netral dengan nilai rata-rata 3,18, jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan yang lainnya sudah baik
2. Untuk *item* Pegawai bekerja sama untuk menciptakan disiplin yang baik, sebanyak 16 responden (43,2%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai bekerja sama untuk menciptakan disiplin yang baik.

5. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Uji Validitas (X₁) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.7027	53.826	.496	.875
VAR00002	42.5946	59.137	.535	.868
VAR00003	42.8378	58.751	.431	.874
VAR00004	42.5405	61.866	.328	.878
VAR00005	42.4865	61.812	.351	.877
VAR00006	43.0270	52.638	.659	.860
VAR00007	42.9189	53.799	.760	.854
VAR00008	43.1892	55.769	.617	.863
VAR00009	43.6486	56.179	.652	.861
VAR00010	42.9189	53.799	.760	.854
VAR00011	43.1892	55.769	.617	.863
VAR00012	43.6486	56.179	.652	.861

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari Tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas (X₂) Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.8919	27.766	.640	.903
VAR00002	23.7838	28.341	.757	.890
VAR00003	23.8108	28.158	.724	.893
VAR00004	23.6757	27.392	.700	.896
VAR00005	24.1081	29.877	.719	.894
VAR00006	24.1081	29.988	.705	.895
VAR00007	24.1351	29.565	.732	.893
VAR00008	23.7568	28.578	.706	.894

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.26, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27 Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.7027	53.881	.695	.909
VAR00002	36.3243	52.447	.685	.910
VAR00003	36.8649	54.620	.673	.910
VAR00004	36.4054	52.137	.788	.905
VAR00005	36.7297	55.925	.556	.915
VAR00006	36.4324	52.086	.610	.914
VAR00007	36.7027	53.492	.698	.909
VAR00008	36.4054	52.137	.788	.905
VAR00009	36.7027	57.715	.415	.920
VAR00010	36.4324	52.086	.610	.914
VAR00011	36.7027	53.492	.698	.909
VAR00012	36.4054	52.137	.788	.905

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.27, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28 Uji Validitas (Y) Semangat Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.3784	10.408	.395	.692
VAR00002	20.2703	12.980	.439	.662
VAR00003	20.5135	11.868	.472	.647
VAR00004	20.1622	13.473	.395	.675
VAR00005	20.7027	9.104	.710	.546

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari tabel 4.28, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Dari Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X_2) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,907 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X_3) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,917 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,700	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

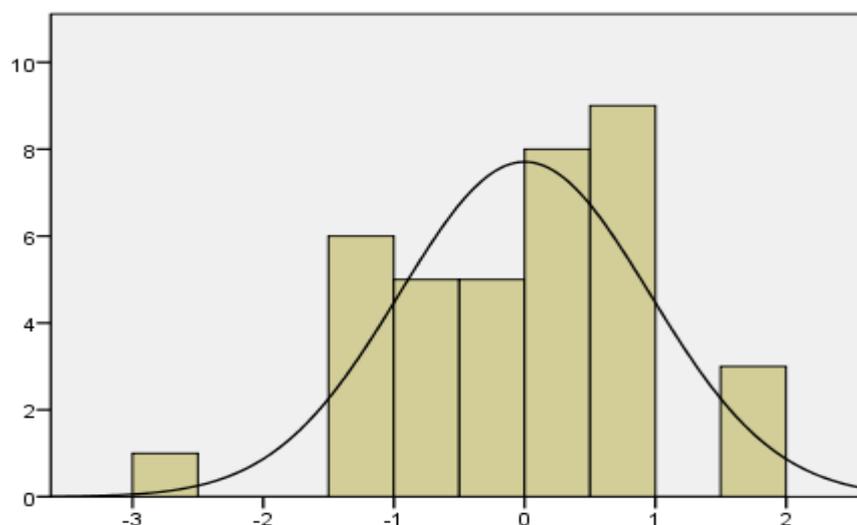
Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,700 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

1) Uji Histogram

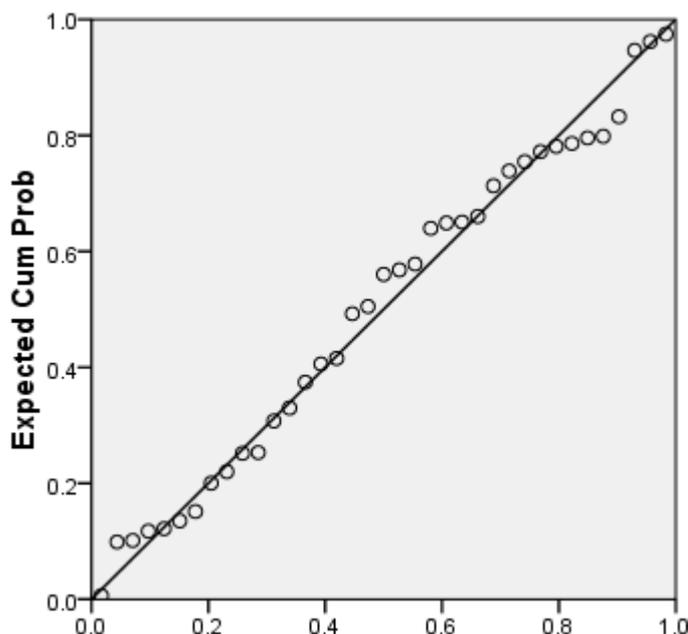


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2) Uji Pplot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

3) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Tabel 4.33 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53778653
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4.33 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,960 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 4.34
Uji Multikolinieritas

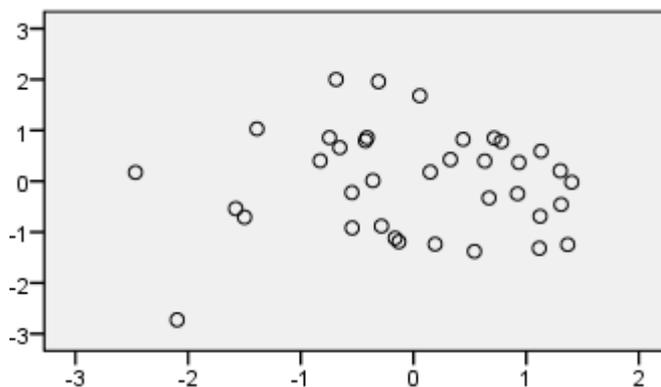
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Lingkungan Kerja	0,265	3,778
Motivasi	0,409	2,448
Disiplin Kerja	0,171	5,835

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Lingkungan Kerja $3,778 < 10$, Motivasi Kerja $2,448 < 10$ dan Disiplin Kerja $5,835 < 10$. Dan nilai *tolerance* Lingkungan Kerja $0,265 > 0,1$, Motivasi $0,409 > 0,1$ dan Disiplin Kerja $0,171 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.35
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		-0.186	1.617		-0.115
Lingkungan Kerja	0.410	0.064	0.890	6.430	0.000
Motivasi	0.272	0.069	0.441	3.952	0.000
Disiplin Kerja	-0.158	0.081	-0.333	-1.938	0.061

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.35 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut $Y = -0,186 + 0,410 X_1 + 0,272 X_2 - 0,158 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Semangat Kerja (Y) adalah sebesar -0.186.
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,410.
- Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,272.
- Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,158.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai

signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		-0.186	1.617		-0.115
Lingkungan Kerja	0.410	0.064	0.890	6.430	0.000
Motivasi	0.272	0.069	0.441	3.952	0.000
Disiplin Kerja	-0.158	0.081	-0.333	-1.938	0.061

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,430 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,430 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,952 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,952 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,938 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,061, sehingga $t_{hitung} 1,938 < t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,061 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H3) dit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Tabel 4.37
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.138	3	141.046	54.674	.000 ^a
	Residual	85.132	33	2.580		
	Total	508.270	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 54,674 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap Semangat Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.912	0.833	0.817

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.38 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,817 yang mengindikasikan bahwa 81,7% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 18,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Kompetensi, Insentif, pengawasan dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,912, nilai R ini menunjukkan hibingan yang kuat antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,912 atau 91,2% yang berada pada range nilai 0,80- 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat.

Tabel 4.39 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dilakukan pembahasann terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahawan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis H₁.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,430 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan sig 0,00. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja Pegawai akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka semangat kerja juga menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari

kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas dan dekorasi meningkat, maka lingkungan kerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Daniel Aleksander Candra (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab yang ada pada identifikasi pada point (b) yaitu Pegawai terganggu dengan adanya suara kebisingan di kantor.

2. Hipotesis H₂.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,952 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dengan sig 0,00. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Maka hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika motivasi meningkat maka semangat kerja Pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka semangat kerja juga menurun. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi,

kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan meningkat, maka lingkungan kerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Fatma (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab yang ada pada identifikasi pada point (c) yaitu Pegawai merasa kurang terdorong untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik.

3. Hipotesis H₃.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,938 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dengan sig 0,061. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$. Maka hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain disiplin kerja yang terdiri dari tujuan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan meningkat, maka tidak akan mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Whyuni Ayu Dewi (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi “Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 54,674 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka hipotesis yang diajukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai Honorer Dinas Pendidikan Kota Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (a) yaitu Pegawai memiliki tingkat absensi yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,430 dan signifikan sebesar 0,000.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,952 dan signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,938 dan signifikan sebesar 0,061.
4. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja hal ini didasarkan dari nilai F_{hitung} sebesar 56,674 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai agar dapat meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki tingkat absensi yang rendah. Disarankan juga kepada kepala dinas pendidikan kota binjai untuk memperhatikan dan memberi teguran pegawai yang memiliki tingkat

absensi yang tinggi. Dengan solusi memberi perhatian dan arahan yang baik kepada pegawai agar dapat memperbaiki tingkat absensi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan kota Binjai.

2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai agar meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang memperhatikan dan tidak melakukan kebisingan dalam melaksanakan tugasnya. Disarankan Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai untuk memperhatikan pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan suara-suara bising saat bekerja dengan solusi melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu memperbaiki Semangat kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
3. Disarankan Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai agar meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugasnya dan mempertahankan pegawai yang menerima peraturan. Disarankan Kepada Dinas Pendidikan Kota Binjai agar memperhatikan pegawai yang kurang memahami pekerjaannya dengan solusi memberi pembelajaran-pembelajaran materi yang kurang jelas, mudah dipahami kepada pegawai yang kurang paham dalam melakukan pekerjaannya agar dapat meningkatkan motivasi sehingga semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai meningkat.
4. Disarankan Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai agar meningkatkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dan pegawai yang siap ditegur apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan, Disarankan juga kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai untuk memperhatikan pegawai yang tidak dapat memperhatikan perilaku, moral,

dan sikap dalam bekerja dengan solusi memberi arahan arahan yang baik kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Meskipun, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak mempengaruhi Semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

5. Disarankan Kepada peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan semangat kerja pegawai.

Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

_____ 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Arikunto, S. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.

Danang Sunyoto. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.

El Fikri, M. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan. *Jumant*, 9(1), 1-11.

El Fikri, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West

- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU" VOL, 4(2)*.
- Sedarnayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke 5)*.Bandung: PT. Rapika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto, S. E., & MM, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Winardi. 2011.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiarto, I. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap*

- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo (Doctoral Dissertation, Manajemen-FE).
- Chandra, D. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Fatma, F. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar (Doctoral Dissertation, UIN Alauddin Makassar).
- Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84-92.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Supriyadi, 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. KABOA APPAREL (Doctoral Dissertation, Perpustakaan).
- Wahyuni, A. D. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD. Perdana Lumajang (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Yani, A. 2010. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Barat (Doctoral Dissertation, Unpas Bandung).