



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR
KECAMATAN SUNGGAL
DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Mempersiapkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh

FITRI LISWARDINI
NPM 1903310403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRI LISWARDINI
NPM : 1615310413
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR KECAMATAN
SUNGIAL DELI SERDANG

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Pd., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDIANARRO, S.E., M.M)



DEKAN

PEMBIMBING I

(NASHIDIN SETIAWAN, SE, M.M)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : FITRI LISWARDINI
NPM : 1613310413
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR KECAMATAN
SUNGAL DELI SERDANG

MEDAN, OKTOBER 2020



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

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(IMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA III

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Fitri Liwardina
NPM	: 1915310413
Fakultas/Program Studi	: Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi	: Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sungai Deli Siring

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Menyerahkan dan hak dalam karya Non-Exclusive kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengedit-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Oktober 2020




Fitri Liwardina

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fitri Luvandari
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 31 Maret 1993
NPM : 1015210403
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Sungai Kiri 12 Kawojak Vila Palembang

Dengan ini mengemukakan permohonan untuk mengikuti ujian tengah semester pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Parada Bumi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demiikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, Oktober 2020
Yang membuat pernyataan

Handwritten signature

Handwritten signature

Fitri Luvandari





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8408077 PO. BOX 11099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama Lengkap

: FITRI LINDAWATI

2. Jml/Tgl. Lahir

: MEDAN / 31 Maret 1993

3. No Pokok Mahasiswa

: 1615210413

4. Program Studi

: Manajemen

5. Jurusan

: Manajemen SDM

6. Nilai Kredit yang telah dicapai

: 137 SKS, IPK 3.53

7. No Hp

: 081283812123

8. Menit ini memohonkan judul sesuai terdapat diura sebagai berikut :

Judul

Analisis Lingkungan Kerja, Proses, Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang

9. (Ditit Olok Dikon Jika Ada Perubahan Judul)

10. Yang Tidak Pede



Medan, 11 Maret 2020

Pemohon,

(Handwritten Signature)
(Fitri Lindawati)

Tanggal :

Dibuat oleh :
Dekan

(D. Surya Sita, S.Pd, M.Pd, S.Pd.)

Tanggal : 18/3/20

Dibuat oleh :
Ka. FKM Manajemen

(Nurul Huda, S.E., M.Si.)

Tanggal :

Dibuat oleh :
Dean Fakultas II

(Prof. Dr. Setiawan, S.E., M.M.)

Tanggal : 18/3/2020

Dibuat oleh :
Dean Fakultas II

(Endang Ardiyaningrum, S.E., M.M.)

No. Dokumen: PM-LM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Dr: 23 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabud.ac.id email: unpanb@pancabud.ac.id
 Medan - Indonesia

Dis : Universitas Pembangunan Panca Budi
 o : **SOSIAL SAINS**
 Pembimbing I : Nurwulan Schawati (15-0909)
 Pembimbing II : Rivald Pradisa
 Mahasiswa : **FITRI LISWARDINI**
 vProgram Studi : **Manajemen**
 Pokok Mahasiswa : **1515310413**
 Pendidikan : **Strata / S1**
 Ujian Akhir/Skripsi : Analisis lingkungan kerja, promosi jabatan dan pelekhan
terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan
survei dan wawancara

NOGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/20 2	- Lembar pengalasan - Surat percydhan.		
3/20 7	- tabel hasil pengalasan dan. - kesimpulan dan Simu.		
1/20 7	ACC sidang juga Hasan		

dr Andri Fa. 15.0909

Medan, 22 Juli 2020
 Disetujui/Diterima oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

nama : Universitas Pembangunan Panca Budi
 matakuliah : **SOSIAL SAINS**
 dosen pembimbing I : Nasrudin Setiawan, SE, MM
 dosen pembimbing II : Rudi Andika, SE, MM
 mahasiswa : FITRI LISWARDINI
 Program Studi : Manajemen
 NIM Mahasiswa : 1615310413
 Pendidikan : Strata 1
 Topik Akhir/Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Retensi terhadap Kinerja Kerja Di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang

GOAL	PEMILAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Bab I		
	Bab II		
	Bab III		
	20.000 Bab yang saya baca		

Nasrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 22 Juli 2020
 Ditetapi/Ditetujui oleh :
 Dekan

Dr. Syah-Nita, S.H., M.Hum

Medan, 24 Agustus 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAI Medan
Di -
Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

1. NPM : ETRI LISWARDEN
2. Nama : MEDAN / 1989-03-31
3. Tempat : Pekanbaru
4. No. HP : 0815210413
5. Jurusan : SOSIAL SAINS
6. Nama Dosen : Mardjenni
7. No. Kontak : 081263324099
8. Alamat : Jl. Birjol Raya 12 Komplek Villa Palm Kencana Blok Y12
Desa Makorejo Kec. Sunggal

mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Lingkungan Kerja, Promosi & Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Berbang, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Menyerahkan KKK yang telah diolah oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Menyerahkan surat izin perbaikan nilai mata kuliah untuk pertakuan nilai prestasi (NP), dan mohon diterbitkan (jagahnya setelah Ujian Meja Hijau)
- 3. Menyerahkan keterangan bebas pustaka
- 4. Menyerahkan surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Menyerahkan pas photo untuk (jagah ukuran 4x6 = 3 lembar dan 4x4 = 3 lembar Hitam Putih)
- 6. Menyerahkan foto copy STTB SLTA dipegang 1 (satu) lembar dan tiga mahasiswa yang lampiran D3 ke D1 lampiran (jagah dan transkripnya) 1 lembar
- 7. Menyerahkan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Menyerahkan surat izin 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan foto kertas (jagah 3 exemplar untuk pengaji) dan dua (dua) penjadwalan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen ming, prodi dan dekan
- 9. Menyerahkan strip diampun di CD sebanyak 2 disc (sama dengan judul Skripsinya)
- 10. Menyerahkan surat keterangan KKKL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Menyerahkan pernyataan point-point diatas berkas di masukkan kedalam RAP
- 12. Menanggung biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian di atas, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [130] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **M**

Uji oleh :

Format Ujian

UNPAI
Fakultas SOSIAL SAINS

24/8/20
DPA



EITRI LISWARDEN
198903310413

Plagiarism Detector v. 1721 - Originality Report 04762020 15-04-23

PTRULWAD094_107510413_MANAJEMEN.docx - Universitas Pembangunan Parica Sub
Comparison Power: Rewrite. Detected language: Indonesian



- 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100%
- 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100%
- 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100% - 100%

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

in disampaikan.

gala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang
laku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2872/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan sebagai berikut:

Nama : FITRI LISWARDINI
NIM : 1015310413
Jenis : Akhir
Bidang : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugilarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT PERNYATAAN

Identitas Terganti Dikawah Inri :

1. FITRI LISWARDINI

2. 1615310413

3. MEDAN / 1989-03-31

4. Jl. Binjai Km. 12 Komplek Villa Palam Rencana Blok Y12 Desa Mulitonga Kec. Sunggal

5. 081263324099

Tuin : syahbudin syarif / suwardin

6. SOSIAL LAIB

7. Manajemen

8. Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang

gan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan (jajah dan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan pemertutan kepada LHPAS. Apabila ada kesalahan stah saya,

surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan erjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelafatan saya.



Medan, 24 Agustus 2020
Yang Membuat Pernyataan

terata6000

FITRI LISWARDINI
1615310413



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
KECAMATAN SUNGGAL
KODE POS 20352**

Alamat Kantor : Jl. Prinsip Kemerdekaan Desa Sei Semayang

Sunggal, 6 Juli 2020.

Nomor : 070 / 2020
Lampiran : 1 (satu)
Hal : Persetujuan Research Mahasiswa

Kepada Yth :
Fakultas Sosial Sains
Universitas Panca Budi
Di :
Medan

Selubungan dengan Surat Nomor : 3318/17/ESSM/2020, Tanggal 04 Juni 2020, hal permohonan Research mahasiswa :

Nama : Fitri Liswardani
NPM : 1615310413
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan research selama 1 (Satu) bulan, dan selama masa pelaksanaan tersebut mahasiswa berkelakuan baik dengan mengikuti protokol yang telah kami tentukan.

Demikian kami sampaikan, dan semoga dapat dipergunakan seperfunya dan terima kasih.



CAMAT SUNGGAL
SEKAM

NILA MAHEUZAI SST, S.Sos, M.AP.
NIP 19731112 199303 2 009

Acc. Mad
A/12/11
20



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI
JABATAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR
KECAMATAN SUNGGAL
DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Dipaparkan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Magister (S2) Gelar Sarjana (Kategori) Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh:

FITRI LISWARDINI
NPM 1813310413

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap semangat kerja (Y) pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang yang berjumlah 47 pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 47 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei hingga Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang baik secara parsial maupun secara simultan. Pelatihan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja. 94,7% semangat kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Semangat kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Pelatihan, Dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of the work environment (X_1), promotion (X_2), and training (X_3) on employee morale (Y) in the Sunggal Deli Serdang District Office. The population in this research were all employees of the Sunggal Deli Serdang District Office, totaling 47 employees. The number of samples taken by the population, namely 47 respondents. This research was conducted from May to October 2020. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that the work environment, job promotion, and training had a positive and significant effect on morale at the Sunggal Deli Serdang District Office either partially or simultaneously. Training was the most dominant variable affecting morale. 94.7% of morale can be explained and obtained from the work environment, promotion, and training, while the rest was by other factors. Morale had a very strong relationship with the work environment, promotion and training.

Keywords: Work Environment, Job Promotion, Training, and Work Spirit.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Selalu ada jalan keluar pada setiap masalah, maka jangan pernah menyerah*
- *Lakukanlah yang terbaik maka kamu akan mendapatkan yang terbaik*
- *Jangan mengeluh dan tetap bahagia.*

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu tercinta*
- *Suami dan anak-anak tercinta*
- *Abang dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2016 serta almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashruddin Setiawan, SE., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti..

Medan, Oktober 2020
Penulis

Fitri Liswardini
NPM : 1615310413

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah	9
1. Batasan Masalah	9
2. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Semangat Kerja.....	13
a. Pengertian Semangat Kerja.....	13
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	15
d. Indikator Semangat Kerja	20
2. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	23
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	25
d. Manfaat Lingkungan Kerja	26
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
3. Promosi Jabatan	28
a. Pengertian Promosi Jabatan	28
b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	34
c. Jenis-Jenis Promosi Jabatan	36
d. Dasar-Dasar Prosedur Promosi	37
e. Indikator Promosi Jabatan.....	40
4. Pelatihan.....	41
a. Pengertian Pelatihan.....	41

b. Tujuan Pelatihan	43
c. Manfaat Pelatihan	43
d. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan Kerja	46
e. Metode Pelatihan Kerja	47
f. Mengevaluasi Program Pelatihan Kerja	50
g. Indikator Pelatihan Kerja	51
B. Penelitian Sebelumnya	52
C. Kerangka Konseptual	54
1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja	54
2. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja	55
3. Hubungan Pelatihan terhadap Semangat Kerja	56
4. Hubungan Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja	57
D. Hipotesis	58

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	59
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	59
1. Lokasi Penelitian	59
2. Waktu Penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	60
1. Populasi	60
2. Sampel	60
3. Jenis Data	61
4. Sumber Data	61
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	61
1. Variabel Penelitian	61
a. Variabel Terikat (Y)	62
b. Variabel Bebas (X)	62
2. Definisi Operasional	62
E. Skala Pengukuran Variabel	65
F. Teknik Pengumpulan Data	66
G. Teknik Analisa Data	66
1. Uji Kualitas Data	66
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	67
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	67
2. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Multikolinearitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	72
3. Regresi Linear Berganda	73
4. Uji Hipotesis	74
a. Uji Simultan (Uji F)	74
b. Uji Parsial (Uji t)	75
5. Koefisien Determinasi (r^2)	76

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	79
---------------------------	----

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	79
a. Sejarah Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.....	79
b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang	80
c. Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.....	82
2. Karakteristik Responden.....	86
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	88
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	89
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	90
a. Lingkungan Kerja (X_1).....	90
b. Promosi Jabatan (X_2)	94
c. Pelatihan (X_3).....	99
d. Semangat Kerja (Y)	104
4. Uji Kualitas Data.....	109
a. Uji Validitas	109
b. Uji Reliabilitas	112
5. Uji Asumsi Klasik.....	115
a. Uji Normalitas Data	117
b. Uji Multikolinearitas	119
c. Uji Heteroskedastisitas.....	120
6. Uji Regresi Linear Berganda	121
7. Uji Hipotesis	123
a. Uji t (Uji Parsial).....	123
b. Uji F (Uji Simultan)	126
8. Uji Determinasi (R^2).....	127
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	129
1. Hipotesis H_1	129
2. Hipotesis H_2	131
3. Hipotesis H_3	132
4. Hipotesis H_4	134

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	136
B. Saran	136

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja	4
Tabel 1.2. Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 1.3. Data Hasil Pra-Survey untuk Promosi Jabatan	6
Tabel 1.4. Data Hasil Pra-Survey untuk Pelatihan.....	7
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	60
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	62
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert	65
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	88
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	89
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	90
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ($X_{1,1}$).....	90
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan ($X_{1,2}$).....	91
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu udara ($X_{1,3}$).....	92
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata ruangan ($X_{1,4}$).....	93
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan ($X_{2,1}$).....	94
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ($X_{2,2}$)	95
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan ($X_{2,3}$)	96
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja ($X_{2,4}$)	97
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prosedur ($X_{2,5}$).....	98
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Sasaran ($X_{3,1}$).....	99
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatih ($X_{3,2}$).....	100
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi ($X_{3,3}$).....	101
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode ($X_{3,4}$).....	102
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta Pelatihan ($X_{3,5}$)	103
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ($Y_{1,1}$).....	105
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu ($Y_{1,2}$).....	106
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu ($Y_{1,3}$).....	107
Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Turnover Intention ($Y_{1,4}$).....	108
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	110

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Promosi Jabatan (X_2)	110
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan (X_3)	111
Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)	112
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	113
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Promosi Jabatan (X_2)	113
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X_3)	114
Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y)	114
Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	117
Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas	118
Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	120
Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	122
Tabel 4.37. Hasil Uji-t	124
Tabel 4.38. Hasil Uji F	126
Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi	128
Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	57
Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas	115
Gambar 4.2. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	116
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sehingga setiap komponen organisasi mampu bekerja dengan produktif. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka semangat kerja karyawan lebih mudah tercapai.

Nitisemito (2014:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: lingkungan kerja, komunikasi, promosi jabatan, motivasi, dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pegawai, kesempatan promosi jabatan pegawai, dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Permaningratna (2013:6) serta Setiawan (2013:6) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Simamora (2015:122) mengemukakan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Adanya kesempatan promosi jabatan yang dapat diraih oleh pegawai membuat pegawai akan bekerja dengan penuh semangat untuk menunjukkan bahwa pegawai layak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih baik. Promosi jabatan hal yang ditunggu-tunggu pegawai meningkatkan karir mereka di perusahaan. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin (2018:6) serta Widani (2019:6) yang menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Mangkuprawira (2014:135) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Pada dasarnya pegawai ingin terus berkembang dari segi pengetahuan dan keterampilan. Jika perusahaan mendukung pengembangan kemampuan pegawai ini dengan menyediakan berbagai pelatihan, maka rasa semangat kerja pegawai akan meningkat. Pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya peningkatan atau pengembangan kemampuan yang dimiliki pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Jonyanis (2017:6) serta Indarti dan Hendriani (2017:6) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang terletak di Jala Menda-Binjai Km. 13,5 Jalan Perintis Kemerdekaan Desa Sei Semayang. Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang setiap harinya selalu dipadati oleh masyarakat dan juga para pengurus desa yang berada dinaungan Kecamatan Sunggal. Banyaknya masyarakat yang mengurus berbagai masalah administrasi membuat beban pekerjaan pegawai menjadi tinggi. Hal ini membuat pegawai harus bekerja dengan produktif agar setiap masyarakat yang memiliki keperluan di kantor Kecamatan Sunggal dapat terlayani dengan baik. Namun, hal ini tidak dibarengi dengan rasa semangat kerja yang tinggi pada pegawai. Semangat kerja yang rendah ini dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja pegawai yang rendah, tingkat kedisiplinan pegawai yang juga kurang baik dan banyaknya tuntutan dan kemauan yang diharapkan oleh pegawai sehingga berbagai keluhan sering terlontar dari pegawai. Hasil observasi melalui

pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan masih adanya masalah pada semangat kerja pegawai, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Pegawai memiliki tingkat produktivitas yang meningkat setiap harinya	7 (35%)	13 (65%)
Pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja	5 (25%)	15 (75%)
Pegawai berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	10 (50%)	10 (50%)
Pegawai tidak pernah mengeluh tentang berbagai pekerjaannya yang saat ini dikerjakan	8 (40%)	12 (60%)

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 pegawai maka hanya terdapat 7 pegawai (35%) setuju jika mereka memiliki tingkat produktivitas kerja yang meningkat setiap harinya. Hanya 5 pegawai (25%) yang setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu saat bekerja. Pegawai yang berkeinginan berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini terdapat 10 pegawai (50%) yang menyatakan setuju. Lalu terdapat 8 pegawai (40%) yang juga setuju bahwa pegawai tidak pernah mengeluh tentang berbagai pekerjaannya yang saat ini dikerjakan. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki produktivitas kerja yang baik, pegawai memiliki masalah ketepatan waktu saat hadir bekerja, dan banyaknya keluhan dari pegawai sehingga mengindikasikan rasa semangat kerja yang rendah membuat pegawai tidak antusias dalam bekerja. Akibat rasa semangat kerja yang menurun juga membuat pegawai memiliki banyak keluhan mengenai pekerjaannya.

Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang memiliki lingkungan yang kurang rapi akibat banyaknya masyarakat yang memadati kantor kecamatan, ruangan menjadi panas, ruangan para pegawai juga tidak terlalu lebar sehingga pegawai

tidak merasa leluasa dalam bekerja. Tata ruangan yang kurang pas membuat suasana kantor kecamatan juga menjadi nampak lebih sempit dan kumuh serta fasilitas yang tidak bekerja dengan baik membuat aktifitas pegawai menjadi terganggu. Hasil observasi dari pra-survey yang dilakukan terhadap 20 pegawai untuk mengidentifikasi masalah pada lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Pegawai mendapatkan fasilitas yang sangat baik untuk bekerja	9 (45%)	11 (55%)
Pegawai memiliki ruangan dengan pencahayaan yang sangat baik	9 (45%)	11 (55%)
Pegawai memiliki ruangan yang sejuk dan tidak panas sehingga membuat nyaman	6 (30%)	14 (70%)
Pegawai merasa Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang memiliki tata ruangan yang rapi dan bersih	5 (25%)	15 (75%)

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 pegawai maka hanya terdapat hanya 9 pegawai (45%) setuju bahwa mereka mendapatkan fasilitas yang sangat baik untuk bekerja. Hanya 9 pegawai (45%) yang setuju bahwa mereka memiliki ruangan dengan pencahayaan yang sangat baik. Hanya 6 pegawai (30%) yang setuju bahwa mereka memiliki ruangan yang sejuk dan tidak panas sehingga membuat nyaman. Terakhir, hanya 5 pegawai yang setuju bahwa mereka merasa Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang memiliki tata ruangan yang rapi dan bersih. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja pegawai kurang baik yang diidentifikasi pegawai merasa Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang tidak memiliki tata ruangan yang rapi dan bersih.

Promosi jabatan yang terjadi di lingkungan Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dianggap pegawai kurang berlaku adil. Banyak pegawai yang telah lama

bekerja namun belum juga dipromosikan. Namun terdapat beberapa pegawai yang sangat mudah dipromosikan. Promosi jabatan yang dilakukan cenderung tidak terlalu memperhatikan kemampuan pegawai sehingga pegawai yang memiliki kemampuan yang sangat baik juga masih berada di posisi dan jabatan yang sama selama bertahun-tahun. Hal ini membuat tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih baik. Hasil observasi yang dilakukan melalui pra-survey terhadap 20 orang pegawai menunjukkan promosi belum terjadi dengan baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Data Hasil Pra-Survey untuk Promosi Jabatan

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke posisi yang lebih baik	6 (30%)	14 (70%)
Pegawai merasa promosi jabatan yang dilakukan atasan secara adil	4 (20%)	16 (80%)
Pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik dipastikan akan diprioritaskan untuk dipromosikan	7 (35%)	13 (65%)
Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan	6 (30%)	14 (70%)

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 pegawai maka hanya 6 pegawai (30%) menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke posisi yang lebih baik. Hanya 4 orang pegawai (20%) yang setuju bahwa mereka merasa promosi jabatan yang dilakukan atasan secara adil. Hanya 7 pegawai (35%) yang setuju bahwa mereka yang memiliki kemampuan yang lebih baik dipastikan akan diprioritaskan untuk dipromosikan. Terakhir hanya 6 pegawai (30%) pegawai setuju mereka yang memiliki masa kerja lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada promosi jabatan pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang yang

diidentifikasi dengan pegawai merasa promosi jabatan yang dilakukan atas dilakukan secara tidak adil.

Dalam menunjang kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang, pemerintahan kecamatan Sunggal melakukan berbagai pelatihan terhadap para pegawai yang dimiliki dengan tujuan agar pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih mudah dan lebih baik. Namun, pelatihan yang dilakukan tidak mampu terlalu menunjang kinerja pegawai. Pegawai merasa materi yang didapatkan di saat pelatihan tidak terlalu sesuai dengan kebutuhan pegawai dimana instruktur yang mengajar juga kurang mudah dimengerti. Selain itu, terdapat pegawai yang mengikuti pelatihan hanya untuk formalitas untuk memenuhi kewajiban sehingga target yang ingin dicapai tidak tercapai. Hasil observasi berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang menunjukkan adanya permasalahan pada pelatihan kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Data Hasil Pra-Survey untuk Pelatihan

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai	7 (35%)	13 (65%)
Pelatihan yang dilakukan memiliki instruktur yang memiliki kemampuan mengajar yang sangat baik	8 (40%)	12 (60%)
Pelatihan memiliki materi yang sangat dibutuhkan pegawai dalam bekerja	8 (40%)	12 (60%)
Pegawai mengikuti pelatihan dengan penuh rasa semangat dan antusias yang tinggi	7 (35%)	13 (65%)

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 pegawai maka hanya 7 pegawai (35%) yang setuju bahwa pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, hanya 8 pegawai (40%) yang setuju bahwa pelatihan yang dilakukan memiliki instruktur yang memiliki

kemampuan mengajar yang sangat baik. Sedangkan hanya 8 pegawai (40%) yang setuju bahwa pelatihan memiliki materi yang sangat dibutuhkan pegawai dalam bekerja. Terakhir hanya 7 pegawai (35%) yang setuju bahwa mereka mengikuti pelatihan dengan penuh rasa semangat dan antusias yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya masalah pada pelatihan yang dilakukan yang diidentifikasi dengan pelatihan yang dilakukan tidak memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan yang ada terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai merasa Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang tidak memiliki tata ruangan yang rapi dan bersih.
2. Pegawai merasa promosi jabatan yang dilakukan tidak dilakukan secara tidak adil.
3. Pelatihan yang dilakukan tidak memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai
4. Pegawai sering mengeluh tentang berbagai pekerjaannya yang saat ini dikerjakan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus dalam mencari pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan terhadap semangat kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- b. Sumber data berasal dari jawaban para pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- c. Lingkungan kerja yang dibahas adalah lingkungan kerja fisik.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- b. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- c. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- d. Apakah lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- b. Mengetahui apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.
- c. Mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang..
- d. Mengetahui apakah lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang

dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak manajemen Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan semangat kerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putu Duwita Permaningratna pada tahun 2013 yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Komunikasi (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penuli

menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Semangat Kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2012 sampai Maret 2013. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei sampai Oktober 2020.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Atanaya Hotel yang terletak di Kuta Bali. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang Sumatera Utara.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian terdahulu adalah karyawan Atanaya Hotel, sedangkan objek penelitian yang dilakukan ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

5. Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Atanaya Hotel dengan jumlah populasi sebanyak 89 orang pegawai dan sampel yang diambil juga sebanyak 89 orang pegawai sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang yang berjumlah 47 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 47 orang pegawai sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaandengan baikserta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Richard (2015:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nitisemito (2014:127) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2012:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya

dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

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

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Sugiyono dalam Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai

energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ dari pada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1) 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

2) Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada, termasuk komunikasi kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan antara sesama rekan kerja, atasan, maupun karyawan pada divisi yang lain.

3) Promosi Jabatan

Ada skema pengembangan karir bagi karyawan terutama karyawan yang berprestasi membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

4) 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.

5) Pelatihan

Pelatihan akan mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Ada pelatihan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja karena dirinya mampu berkembang dan didukung oleh perusahaan.

Nitisemito (2014:433) mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun sehingga karyawan tidak lagi merasa khawatir mengenai hari tua mereka jika tidak lagi bekerja.

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas atau Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian Insentif yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi agar mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja.

Nawawi (2015:172) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

2) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor dalam mempengaruhi semangat kerja pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2014:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala yang terjadi seperti ini.

4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspada tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan

kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus

benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya sehingga dapat memimpin dengan baik.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan lancar.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktifitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian sehingga lingkungan kerja yang tidak memiliki penerangan yang cukup akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

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

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai bagi pekerjaan karyawan.
 - 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 diperoleh.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik.

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

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam

perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

3. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Simamora (2015:122) mengemukakan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang, Oleh

karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi, Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian (Fathoni, 2016:160).

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan, Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Menurut Siagian (2016:169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya

lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan menurut Manullang (2016:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Menurut Rivai (2014:199) promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Oleh sebab itu, maka akan muncul dua permasalahan:

- 1) Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif.
- 2) Peter *Principle* atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-manajerial.

Siagian (2016:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi.
- 2) Senioritas Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:
 - a) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
 - b) Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
 - c) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi. Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu

merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu yang paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

Agar promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas. Menurut Hasibuan (2015:113) tujuan promosi adalah:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena penjabatnya berhenti.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, Kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Menurut Hasibuan (2015:108) asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi, yaitu:

- 1) Kepercayaan Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

- 2) Keadilan Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
- 3) Formasi Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Sehingga, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi menurut Hasibuan (2015:111) tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut,

harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

c. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2015:113) adalah:

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang pegawai dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu,

tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

d. Dasar-Dasar dan Prosedur Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang pegawai dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Menurut Hasibuan (2015:109), pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1) Pengalaman (*Senioritas*)

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan akan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang pegawai yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang

yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

2) Kecakapan (*Ability*)

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

- a) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembaruan (*innovating*).
- c) Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

3) Kombinasi Pengalaman Dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar

promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

Hasibuan (2015:111) berpendapat bahwa promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut:

- a) Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil.
- b) Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat, dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
- c) Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- d) Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai tujuan.
- e) Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai.

Sedangkan kelemahan yang dimiliki oleh kombinasi pengalaman dan kecakapan adalah:

- a) Karyawan yang kurang mampu akan frustrasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

- b) Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan.

e. Indikator Promosi Jabatan

Pada penelitian ini, indikator pengukuran promosi jabatan menggunakan teori yang diajukan oleh Simamora (2015:124) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

2) Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengetahuan dan keterampilan dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

3) Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

4) Masa Kerja

Masa kerja karyawan di suatu perusahaan menjadi salah satu pertimbangan promosi yang diberikan kepada karyawan.

5) Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kesempatan, kemampuan, keadilan, masa kerja, dan prosedur.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya adalah upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri di dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Menurut Nitisemito (2012:197), pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, sikap, tingkah laku dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkuprawira (2014:135), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin

baik, sesuai dengan standard. Rivai (2014:211) menjelaskan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Sedangkan Andrew Sikula yang dikutip oleh Sedarmayanti (2015:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) menyatakan bahwa pelatihan yaitu memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Jadi pelatihan kerja adalah suatu hal yang harus dipertimbangkan perusahaan apabila perusahaan ingin tetap memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, terutama kemajuan-kemajuan di masa kini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan dalam penelitian ini adalah sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko (2016:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- 1) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Rivai (2014:217) yaitu, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

- 1) Manfaat Bagi Karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat Bagi Perusahaan
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM.
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

- h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- k) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- l) Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Wexley & Yulk dalam Sutrisno (2013:67), ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- 2) Bagi Personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Hariandja (2012:228) ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pelatihan. Langkah-langkah dalam pelaksanaan tersebut adalah analisa kebutuhan, yaitu penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Analisis dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan, analisis kebutuhan karyawan Adapun uraian dari langkah-langkah analisis tersebut adalah: Hariandja (2012:229).

1) Analisis Kebutuhan Organisasi

Analisis kebutuhan organisasi ini yang perlu dianalisis adalah tujuan dari organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan organisasi yang sebenarnya. Analisis organisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan *survey* mengenai sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, persepsi dan sikap karyawan. Disamping itu dapat pula menggunakan *turn over*, absensi, kartu pelatihan, daftar perkembangan dan data perencanaan karyawan.

2) Analisis Kebutuhan Pekerjaan

Analisis ini maksudnya adalah menganalisis pekerjaan yang harus dilakukan dalam setiap jabatan. Uraian tugas dan persyaratan standar adalah dua hal yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut. Pekerjaan tersebut secara efektif dapat dilakukan dengan menentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.

3) Analisis Kebutuhan Karyawan

Analisis ini adalah analisis terhadap karyawan perusahaan, yaitu menganalisis apakah karyawan kurang persiapan dalam melakukan pekerjaannya atau kurang di dalam kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dapat menentukan karyawan-karyawan yang membutuhkan pelatihan dan metode pelatihan yang akan dilakukan.

e. Metode Pelatihan

Menurut Hariandja (2012:231-234), metode pelatihan terdiri atas:

1) Metode Pelatihan *On The Job Training*, yang terbagi atas:

a) *Job Instruction Training* (Latihan Instruksi Jabatan)

Adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

b) *Coaching*

Adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah dan lain sebagainya.

c) *Job Rotation*

Adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Ini biasanya dilakukan untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas.

d) *Apprenticeship internship*(Magang)

Adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

2) Metode Pelatihan *Off The Job Training*, yang terbagi atas:

a) *Lecture* (Kuliah)

Adalah persentase atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pula komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif. metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta.

b) *Video Presentation*

Adalah *persentase* atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

c) *Vestibule/Simulation*

Adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.

d) *Role Playing*

Adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini

dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik terhadap orang lain.

e) Case Study

Adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.

f) Self-Study

Adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

g) Program Learning

Adalah bentuk latihan dengan menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan *feedback*. Kemudian *feedback* dapat diketahui hasilnya.

h) Laboratory Training

Adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku di antara beberapa peserta.

i) *Action Learning* (Belajar Bertindak)

Action learning ada yang melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan yang dibantu oleh seorang ahli dan bias dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

f. Mengevaluasi Program Pelatihan

Melakukan penilaian atau evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan adalah penting untuk mengukur seberapa jauh program pelatihan tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Menurut Hariandja (2012:236) ada empat tingkatan sebagai basis evaluasi, yaitu:

1) Tingkatan Reaksi

Penilaian ditekankan pada bagaimana reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikutinya. Reaksi-reaksi dari peserta dicatat dalam sebuah lembar yang memuat informasi tentang perasaan, keinginan dan penilaian mereka terhadap lingkungan latihan maupun pelatih mereka.

2) Tingkatan Pembelajaran

Tahap ini dilakukan penilaian sejauh mana peserta pelatihan mempelajari fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang tercakup dalam latihan. Hasil akhir yang diperoleh dari evaluasi tingkat ini adalah adanya umpan balik tentang bagaimana hasil pelatihan setelah peserta bekerja di tempat kerja asalnya.

3) Tingkatan Perilaku dan Perubahan Keahlian

Penilaian ini ditekankan pada sejauh mana tingkah laku dalam pekerjaan berubah karena mengikuti pelatihan. Cara yang digunakan

dalam penilaian ini adalah dengan melakukan observasi terhadap perilaku setelah masuk kembali bekerja.

4) Tingkatan Dampak

Yang dinilai dalam tingkatan ini adalah apakah hasil akhir yang diperoleh dari program pelatihan secara signifikan memiliki keterkaitan erat dengan rencana bisnis organisasi serta tujuan-tujuan strategis organisasi.

g. Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat diukur dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkuprawira (2014:137) yang mengemukakan indikator yang digunakan dalam pelatihan, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan utama dilaksanakan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*) dimana apa yang menjadi sasaran pelatihan dapat terukur dengan jelas.

3) Pelatih

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar pelatih profesional dan berkompeten yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pelatihan.

4) Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

5) Metode

Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pelatihan menjadi lebih efektif.

6) Peserta Pelatihan

Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan dalam pelatihan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Putu Duwita Permaningratna (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial.
2	Setiawan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	Lingkungan Kerja Fisik dan	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	Lingkungan Kerja Non-Fisik			dan lingkungan kerja non-fisik baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara
3	Mega Juita Agusti, Dahnil Johar, dan Dahliana Kamener (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang	Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pemasaran PT. Indosat Cabang Padang baik secara parsial maupun secara simultan
4	Syamsudin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang	Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.
5	Ni Luh Sri Widani (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort	Promosi Jabatan dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara parsial promosi jabatan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
6	Panca Dharma Pasaribu dan Jonyanis (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru	Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						Jaya Karya Baru baik secara parsial maupun secara simultan
7	Sri Indarti dan Susi Hendriani (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau
8	Khaled Al-Omari 1 and Haneen Okasheh (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Spirit: A Case Study of Engineering Company in Jordan.</i>	<i>Work Environment</i>	<i>Job Spirit</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact on job spirit and should gain more attention</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Permaningratna (2013:6) serta Setiawan (2013:6) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Simamora (2015:122) mengemukakan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Adanya kesempatan promosi jabatan yang dapat diraih oleh pegawai membuat pegawai akan bekerja dengan penuh semangat untuk menunjukkan bahwa pegawai layak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih baik. Promosi jabatan hal yang ditunggu-tunggu pegawai meningkatkan

karir mereka di perusahaan. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah promosi jabatan. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin (2018:6) serta Widani (2019:6) yang menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja

Mangkuprawira (2014:135) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Pada dasarnya pegawai ingin terus berkembang dari segi pengetahuan dan keterampilan. Jika perusahaan mendukung pengembangan kemampuan pegawai ini dengan menyediakan berbagai pelatihan, maka rasa semangat kerja pegawai akan meningkat. Pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya peningkatan atau pengembangan kemampuan yang dimiliki pegawai.

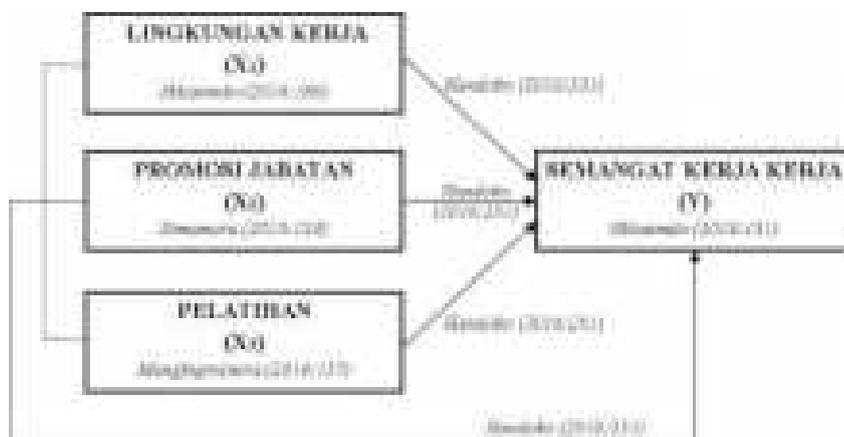
Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Jonyanis (2017:6) serta Indarti dan Hendriani (2017:6) yang menghasilkan

kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (2014:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: lingkungan kerja, komunikasi, promosi jabatan, motivasi, dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pegawai, kesempatan promosi jabatan pegawai, dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Hipotesis H₁

Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

2. Hipotesis H₂

Diduga promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

3. Hipotesis H₃

Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

4. Hipotesis 4

Diduga lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi (2017:12) menjelaskan penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan Desa Sei Semayang Kecamatan Sunggal – Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agust. 2020				Sept. 2020				Okt. 2020			
		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	Persiapan Instrumen Penelitian										■														
7	Pengumpulan Data											■	■												
8	Pengolahan Data													■											
9	Analisis dan Evaluasi														■										
10	Penulisan Laporan															■	■	■	■						
11	Revisi dan Evaluasi																		■	■	■	■	■	■	
12	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. yang berjumlah 47 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 47 anggota.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Menurut Sugiyono (2016:158) jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka semua populasi diambil sebagai sampel yaitu berjumlah 47 pegawai sebagai responden dimana teknik pengambilan sampel ini disebut sebagai *sampling* jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225)

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 sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini

umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Promosi Jabatan (X_2)
- 3) Pelatihan (X_3)

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan Nitisemito (2014:186)	1. Perusahaan tidak memberikan fasilitas yang benar-benar lengkap sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Perusahaan tidak	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:183)		memiliki pencahayaan yang sesuai kebutuhan karyawan untuk setiap ruangan. 3. Perusahaan tidak memiliki pendingin ruangan yang mampu bekerja dengan baik di setiap ruangan.. 4. Karyawan tidak memiliki tata ruangan yang benar-benar nyaman. Nitisemito (2014:186)	
2	Promosi Jabatan (X ₂)	Promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Simamora (2015:122)	1. Kesempatan 2. Kemampuan 3. Keadilan 4. Masa Kerja 5. Prosedur Simamora (2015:124)	1. Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen. 2. Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengetahuan dan keterampilan dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja. 3. Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan. 4. Masa kerja karyawan di suatu perusahaan menjadi salah satu pertimbangan promosi yang diberikan kepada karyawan. 5. Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur	Likert
3	Pelatihan (X ₃)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar	1. Tujuan dan Sasaran 2. Pelatih 3. Materi 4. Metode 5. Peserta	1. Tujuan utama dilaksanakan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart.</p> <p>Mangkuprawira (2014:135)</p>	<p>Pelatihan</p> <p>Mangkuprawira (2014:137)</p>	<p>diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan dan Sasaran pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (<i>mesurable</i>).</p> <p>2. Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar pelatih profesional dan berkompeten yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pelatihan.</p> <p>3. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.</p> <p>4. Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pelatihan menjadi lebih efektif.</p> <p>5. Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan dalam pelatihan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi</p>	
4	Semangat Kerja (Y)	<p>Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.</p> <p>Nitisemito (2014:127)</p>	<p>1. Produktivitas Kerja</p> <p>2. Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu</p> <p>3. <i>Turnover Intention</i></p> <p>4. Tuntutan</p> <p>Nitisemito (2014:131)</p>	<p>1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya</p> <p>2. Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan</p> <p>3. Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja.</p> <p>4. Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.</p>	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

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

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket/*Kuesioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjeaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian

yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

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

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov Smirnov (K-S) melihat normalitas data berdasarkan analisis statistik angka bukan melalui grafik. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF dan *tolerance value* yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

VIF (*Variance Inflation Factor*):

- 1) VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) VIF < 10 artinya tidak mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance Value:

- 1) *Tolerance value* < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1, artinya tidak mempunyai persoalan multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2) = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak

memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model

ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan yang ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Promosi Jabatan

X_3 = Variabel Bebas Pelatihan

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

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

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:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

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

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:284) 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 lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

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 seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk 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)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang

Sebelum Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Tahun 1945, Kecamatan Sunggal merupakan Daerah Kedadukan yang bernama Kedadukan Serbanyaman yang dikepalai oleh seorang Datuk yang tunduk kepada Kesultanan Deli. Sejak berdirinya Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kekuasaan Datuk Serbanyaman berubah menjadi Asisten Wedana yang tunduk kepada Wedana Deli Hilir yang berkedudukan di Labuhan Deli. Sebelum perluasan Kota Madya Medan tahun 1972, Kecamatan Sunggal terdiri dari 30 Desa dengan luas ± 171 km² dan selanjutnya berubah menjadi 19 Desa dengan luas $\pm 92,52$ km². Pada tahun 1986, wilayah Kecamatan Sunggal terkena perluasan Kota Madya Binjai dan hingga saat ini Kecamatan Sunggal terdiri dari 17 (tujuh belas) Desa, 162 Dusun, 284 RW, dan 584 RT

Secara Geografis Kecamatan Sunggal berada di Kabupaten Deli Serdang. Terletak pada dan batas administratif wilayah Kecamatan Sunggal berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kota Binjai. Kecamatan Sunggal merupakan salah satu daerah penyangga terhadap kebutuhan ekonomi Kota Medan dan Kota Binjai, dan juga merupakan wilayah hinterland yang berbatasan langsung dengan Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun mengenai batas administrasi

Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Hamparan Perak dan Kecamatan Labuhan Deli.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu dan Kecamatan Kotalimbaru.
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal dan Medan Helvetia.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Binjai dan Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

1) Visi Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

“Deli Serdang yang maju dengan masyarakatnya yang religius, sejahtera bersatu dalam kebhinekaan melalui pemerataan pembangunan, pemanfaatan sumber daya yang adil dan penegakan hukum yang ditopang oleh tata pemerintahan yang baik.”

Untuk memberikan kejelasan agar tidak menimbulkan asumsi dan persepsi yang berbeda, perlu dijelaskan arti yang terkandung dalam visi dimaksud dan menjadi

2) Misi Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

- a) Mewujudkan Deli Serdang yang maju adalah mendorong pembangunan yang menjamin pemerataan yang seluas-luasnya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, infrastruktur yang maju, penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi,

pembangunan yang berwawasan lingkungan, serta didukung oleh kondisi keamanan yang kondusif.

- b) Misi mewujudkan masyarakat Deli Serdang yang religius adalah mendorong pembangunan akhlak mulia generasi muda, saling menghormati, rukun dan damai, tidak diskriminatif, mengabdikan pada kepentingan masyarakat luas, dan menghormati hak asasi manusia.
- c) Mewujudkan masyarakat Kabupaten Deli Serdang yang sejahtera dan bersatu dalam kebhinnekaan adalah mendorong pembangunan yang merata, pemanfaatan sumber daya yang adil guna mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat, rasa aman dan damai, mampu menampung aspirasi masyarakat yang dinamis, menegakkan persatuan dan kesatuan dalam kebhinnekaan dengan ditopang oleh tata pemerintahan yang baik.
- d) Misi penegakan hukum dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik adalah mendorong terciptanya supremasi hukum dan masyarakat yang taat hukum, menghilangkan praktek diskriminasi hukum, mendorong pembangunan sistem yang akuntabel, transparan, profesional, dan mampu menjalankan fungsinya sebagai fasilitator bagi semua *stake holder*-nya.

c. Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan jenis organisasi, kecamatan dikategorikan sebagai teritorial organization. Hal ini terlihat jelas pada Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Pembentukan Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang menempatkan kecamatan sebagai unsur lini kewilayahan dalam struktur Pemda Kabupaten Deli Serdang.

Berdasar peraturan daerah ini, terdapat tiga unsur organisasi kecamatan yaitu: Camat sebagai unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinannya Sekretaris Kecamatan beserta Kepala Sub.bagian, dan pelaksana adalah Seksi-Seksi. Terdapat 5 Seksi sebagai unsur pelaksana atau unsur lini organisasi yaitu Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Sosial Budaya dan Seksi Pemeliharaan Sarana Umum.

Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kabupaten Deli Serdang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Camat

- a) Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Camat ;
- b) Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan ;
- c) Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

2) Sekretariat Kecamatan

- a) Sekretaris Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat ;
- b) Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan

kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;

- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini sekretaris Kecamatan menyelenggarakan fungsi.
- d) Sekretariat Kecamatan, membawahkan :
 - 1. Sub Bagian Program;
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
 - 3. Sub Bagian Keuangan.

3) Kasubag Program

- a) Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian ;
- b) Kepala Sub Bagian Program mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan;
- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Sub Bagian Program menyelenggarakan fungsi.

4) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a) Sub Bagian Umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian;
- b) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan

melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan;

- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi : Penyusunan rencana dan program kerja operasional

5) Kasubag Keuangan

- a) Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian;
- b) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Kecamatan.

6) Seksi Pemerintahan

- a) Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi
- b) Kepala seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;
- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Seksi Pemerintahan.

7) Seksi ketentraman dan Ketertiban Umum

- a) Seksi Ketentraman dan ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- b) Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum ;
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum.

8) Seksi Sosial Budaya

- a) Seksi Sosial Budaya dipimpin oleh seorang Kepala seksi:
- b) Kepala Sosial Budaya mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial dan budaya.

9) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

- a) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi;
- b) Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat;
- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat.

10) Seksi Pemeliharaan Prasarana Umum

- a) Seksi Pemeliharaan Prasarana Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi;
- b) Kepala Seksi Pemeliharaan Prasarana Umum mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pengelolaan dan pemeliharaan prasarana umum;
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini Kepala Seksi Pemeliharaan Prasarana Umum.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 47 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4

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

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	21	44,7
	Wanita	26	55,3
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak

21 responden (44,7%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (55,3%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang lebih banyak yang berjenis kelamin Wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	21 - 25 Tahun	8	17,0
	26 - 30 Tahun	14	29,8
	31 - 35 Tahun	9	19,1
	35 - 40 Tahun	4	8,5
	41 - 45 Tahun	5	10,6
	45 - 50 Tahun	5	10,6
	> 50 Tahun	2	4,3
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 8 responden (17,0%), diikuti responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14 responden (29,8%), selanjutnya responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 responden (19,1%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 4 responden (8,5%), selanjutnya responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 5 responden (10,6%), selanjutnya responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 5 responden (10,6%), dan terakhir responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 2 responden (4,3%). Pada penelitian ini pegawai yang berusia 26-30 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 29,8%..

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	24	51,1
	D3	4	8,5
	S1	18	38,3
	S2/S3	1	2,1
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 responden (51,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (8,5%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 18 responden (38,3%), dan sisanya 1 responden (2,1%) yang berpendidikan terakhir S2/S3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan sebesar 51,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 2 Tahun	8	17,0
	3 - 4 Tahun	13	27,7
	5 - 6 Tahun	10	21,3
	7 - 8 Tahun	5	10,6
	9- 10 Tahun	7	14,9
	> 10 Tahun	4	8,5
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 responden (17,0%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 13 responden (27,7%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 10 responden (21,3%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 5 responden (10,6%), responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebanyak 7 responden (14,9%), dan sisanya 4 responden (8,5%) telah bekerja selama di atas 10 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang telah bekerja 3-4 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 27,7%..

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	17	36,2
	Menikah	29	61,7
	Janda/Duda	1	2,1
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 17 responden (36,2%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 29 responden (61,7%), dan sisanya seorang responden (2,1%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang sebagian besar berstatus menikah sebanyak 61,7%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. 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)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Fasilitas (X_{1-1}), Pencahayaan (X_{1-2}), Suhu Udara (X_{1-3}), dan Tata Ruangan (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Netral	5	10,6	14	29,8
Setuju	16	34,0	12	25,5
Sangat Setuju	25	53,2	18	38,3
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4,3617		3,9149	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 16 responden (34.0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3617 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan
- 2) Untuk item “Pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9149 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Pegawai tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Netral	8	17,0	5	10,6
Setuju	21	44,7	17	36,2
Sangat Setuju	16	34,0	22	46,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,0638		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0638 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.
- 2) Untuk item “Pegawai tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan”, sebanyak 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai		Pegawai memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	4,3
Tidak Setuju	5	10,6	0	0,0
Netral	7	14,9	4	8,5
Setuju	13	27,7	21	44,7
Sangat Setuju	22	46,8	20	42,6
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1064		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai”, sebanyak 13 responden (27,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1064 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	8	17,0	6	12,8
Setuju	11	23,4	12	25,5
Sangat Setuju	27	57,4	28	59,6
Total	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,3617		4,4043	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tata Ruang (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 11 responden (23,4%) menyatakan setuju, dan 27 responden (57,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3617 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat”, sebanyak 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, dan 28 responden (59,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4043 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat.

b. Promosi Jabatan (X_2)

Variabel Promosi Jabatan (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kesempatan (X_{2-1}), Kemampuan (X_{2-2}), Keadilan (X_{2-3}), Masa Kerja (X_{2-4}), dan Prosedur (X_{2-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi		Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kesempatan pegawai tersebut untuk dipromosikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Netral	6	12,8	9	19,1
Setuju	16	34,0	15	31,9
Sangat Setuju	23	48,9	22	46,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2553		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kesempatan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- 2) Untuk item “Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kesempatan pegawai tersebut untuk dipromosikan”, sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang lebih tinggi akan meningkatkan kesempatan pegawai tersebut untuk dipromosikan.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ($X_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kemampuan menjadi faktor utama dalam proses promosi pegawai		Pegawai terus meningkatkan kemampuannya agar dapat dipromosikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,4
Netral	4	8,5	7	14,9
Setuju	16	34,0	23	48,9
Sangat Setuju	25	53,2	13	27,7
Total	47	100,0	47	100,0
<i>Mean</i>	4,3617		3,9362	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kemampuan menjadi faktor utama dalam proses promosi pegawai”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3617 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kemampuan menjadi faktor utama dalam proses promosi pegawai.
- 2) Untuk item “Pegawai terus meningkatkan kemampuannya agar dapat dipromosikan”, sebanyak 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9362 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai terus meningkatkan kemampuannya agar dapat dipromosikan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan ($X_{2,3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diperlakukan secara adil di saat proses promosi jabatan		Pegawai membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	3	6,4
Netral	7	14,9	6	12,8
Setuju	20	42,6	16	34,0
Sangat Setuju	17	36,2	22	46,8
Total	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,0638		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Keadilan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diperlakukan secara adil di saat proses promosi jabatan”, sebanyak 20 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 17 responden (36,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0638 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diperlakukan secara adil di saat proses promosi jabatan.
- 2) Untuk item “Pegawai membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa nepotisme atau pilih kasih tidak pernah terjadi di perusahaan ini dalam proses penempatan pegawai.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja ($X_{2.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan		Pegawai telah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama sehingga layak dipromosikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,4	1	2,1
Netral	5	10,6	5	10,6
Setuju	12	25,5	22	46,8
Sangat Setuju	26	55,3	18	38,3
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2553		4,1702	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Masa Kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan”, sebanyak 12 responden (25,5%)

menyatakan setuju, dan 26 responden (55,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan.

- 2) Untuk item “Pegawai telah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama sehingga layak dipromosikan”, sebanyak 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1702 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama sehingga layak dipromosikan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prosedur ($X_{2.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan telah memiliki prosedur dan aturan yang tepat dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan		Perusahaan menjalankan aturan dan prosedur dalam melakukan promosi jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Netral	5	10,6	8	17,0
Setuju	10	21,3	17	36,2
Sangat Setuju	30	63,8	18	38,3
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,4255		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Prosedur (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan telah memiliki prosedur dan aturan yang tepat dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan”, sebanyak 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (63,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4255 (kategori sangat

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan telah memiliki prosedur dan aturan yang tepat dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan.

- 2) Untuk item “Perusahaan menjalankan aturan dan prosedur dalam melakukan promosi jabatan”, sebanyak 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menjalankan aturan dan prosedur dalam melakukan promosi jabatan.

c. Pelatihan (X₃)

Variabel Pelatihan (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Tujuan dan Sasaran (X₃₋₁), Pelatih (X₃₋₂), Materi (X₃₋₃), Metode (X₃₋₄), dan Peserta Pelatihan (X₃₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Sasaran (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sama seperti yang dibutuhkan		Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3
Netral	10	21,3	4	8,5
Setuju	11	23,4	16	34,0
Sangat Setuju	23	48,9	25	53,2
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1277		4,3617	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tujuan dan Sasaran (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sama seperti yang dibutuhkan”, sebanyak 11 responden (23,4%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1277 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa bahwa pelatihan yang mereka dapatkan memang menghasilkan skill dan pengetahuan yang pegawai butuhkan dalam bekerja.
- 2) Untuk item “Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3617 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan saat pelatihan sangat berguna untuk pekerjaan di posisi pegawai saat ini

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatih ($X_{3,2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan oleh perusahaan instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan		Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,4	0	0,0
Netral	5	10,6	5	10,6
Setuju	24	51,1	14	29,8
Sangat Setuju	15	31,9	27	57,4
Total	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,0851		4,4043	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pelatih (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan oleh perusahaan instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan”, sebanyak 24 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0851 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa bahwa instruktur pada saat pelatihan mereka memang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan materi pelatihan.
- 2) Untuk item “Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi”, sebanyak 14 responden (29,8%) menyatakan setuju, dan 27 responden (57,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4043 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasakan bahwa instruktur mereka mengajar dan melatih pegawai dengan penuh semangat dan antusias yang tinggi.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja		Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	8	17,0	3	6,4
Setuju	16	34,0	21	44,7
Sangat Setuju	21	44,7	21	44,7
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1702		4,2766	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Materi (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1702 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan”, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan 21 responden (44,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2766 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mendapatkan materi pelatihan dengan sangat baik yang sejalan dengan tujuan pelatihan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat		Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,4	2	4,3
Netral	8	17,0	6	12,8
Setuju	17	36,2	15	31,9
Sangat Setuju	18	38,3	23	48,9
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,0213		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Metode (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat”, sebanyak 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0213 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mendapatkan pelatihan dengan sangat baik yang memiliki metode pelatihan yang tepat.
- 2) Untuk item “Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan”, sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasakan metode pelatihan yang diberikan telah tepat sehingga pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peserta Pelatihan (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini		Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	5	10,6	1	2,1
Netral	6	12,8	4	8,5
Setuju	12	25,5	19	40,4
Sangat Setuju	24	51,1	22	46,8
Total	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1702		4,2766	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Peserta Pelatihan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini”, sebanyak 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, dan 24 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1702 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sadar akan kebutuhan pengembangan diri sehingga pegawai merasa semangat untuk ikut pelatihan.
- 2) Untuk item “Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan”, sebanyak 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2766 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan mengikutinya dengan penuh semangat.

d. Semangat Kerja (Y)

Variabel Semangat Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja (Y_{1-1}), Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y_{1-2}), *Turnover Intention* (Y_{1-3}), dan Tuntutan (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.21 s/d Tabel 4.24.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kantor tanpa menunda-nunda		Pegawai berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	5	10,6	5	10,6
Setuju	22	46,8	10	21,3
Sangat Setuju	18	38,3	30	63,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,1702		4,4255	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Produktivitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kantor tanpa menunda-nunda”, sebanyak 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1702 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kantor tanpa menunda-nunda..
- 2) Untuk item “Pegawai berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari”, sebanyak 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (63,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4255 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting		pegawai merasa rugi jika sampai absen bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Netral	3	6,4	6	12,8
Setuju	22	46,8	15	31,9
Sangat Setuju	20	42,6	23	48,9
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2553		4,2128	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Tabel 4.22)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting”, sebanyak 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting.
- 2) Untuk item “pegawai merasa rugi jika sampai absen bekerja”, sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan setuju, dan 23 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa rugi jika sampai absen bekerja.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Turnover Intention (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di kantor		Pegawai saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	5	10,6	1	2,1
Netral	6	12,8	5	10,6
Setuju	10	21,3	18	38,3
Sangat Setuju	26	55,3	22	46,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,2128		4,2553	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator *Turnover Intention* (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di kantor”, sebanyak 10 responden (21,3%) menyatakan setuju, dan 26 responden (55,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2128 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain”, sebanyak 18 responden (38,3%) menyatakan setuju, dan 22 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2553 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan (Y_{1-4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan kantor		Pegawai diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan pegawai terhadap kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Netral	5	10,6	5	10,6
Setuju	12	25,5	16	34,0
Sangat Setuju	29	61,7	24	51,1
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4,4681		4,2979	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tuntutan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan kantor”, sebanyak 12 responden (25,5%) menyatakan setuju, dan 29 responden (61,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4681 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan kantor.
- 2) Untuk item “Pegawai diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan pegawai terhadap kantor”, sebanyak 16 responden (34,0%) menyatakan setuju, dan 24 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2979 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan pegawai terhadap kantor.

5) Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

- 2) Bila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$ dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,612	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,506	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,562	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,784	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,585	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,566	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,453	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,755	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,880	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,634	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,815	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,802	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,655	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,662	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,717	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
8	X _{2-4,2}	0,750	0,3	Valid
9	X _{2-5,1}	0,535	0,3	Valid
10	X _{2-5,2}	0,674	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel promosi jabatan (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,585	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,678	0,3	Valid
3	X _{3-2,1}	0,625	0,3	Valid
4	X _{3-2,2}	0,599	0,3	Valid
5	X _{3-3,1}	0,730	0,3	Valid
6	X _{3-3,2}	0,533	0,3	Valid
7	X _{3-4,1}	0,666	0,3	Valid
8	X _{3-4,2}	0,718	0,3	Valid
9	X _{3-5,1}	0,657	0,3	Valid
10	X _{3-5,2}	0,602	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel pelatihan (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,645	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,581	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,677	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,679	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,676	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,629	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,434	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,806	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel semangat kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,856	8

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,856. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,923	10

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,923. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel promosi jabatan

(X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,894	10

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,894. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel pelatihan (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,878	8

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

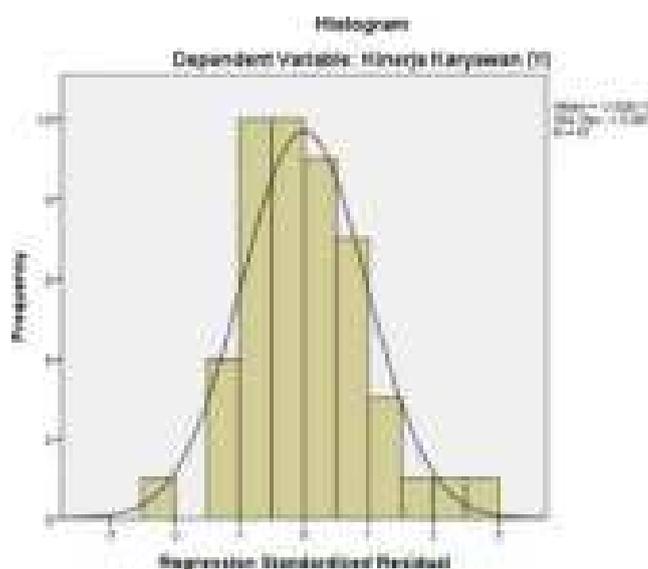
Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,878. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel semangat kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel yang digunakan baik variabel X an Y telah menghasilkan data yang reliabel.

6) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

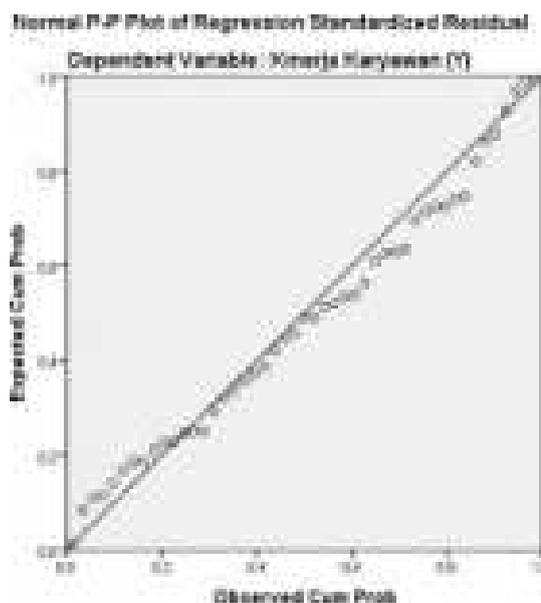
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
 Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 47 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- d) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		47
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,18642267
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,096
	<i>Positive</i>	0,096
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Test Statistic</i>		0,096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.33 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini

akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,134	7,474
	Promosi Jabatan (X_2)	0,205	4,872
	Pelatihan (X_3)	0,118	8,487
a. Dependent Variable : Semangat Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,134 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 7,474 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas

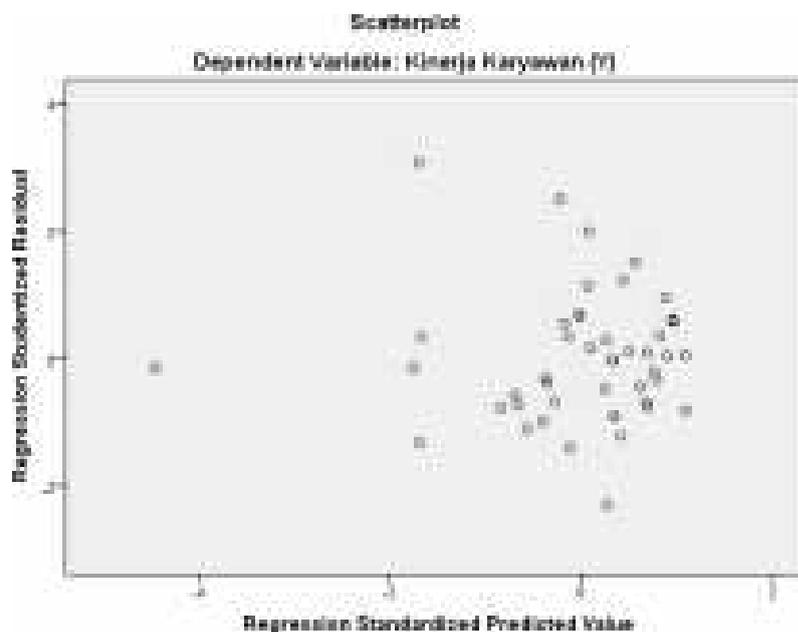
Variabel Promosi Jabatan (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,205 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 4,872 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Pelatihan (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,118 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 8,487 di

mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 47 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,883	0,066
	Lingkungan Kerja (X_1)	-0,566	0,574
	Promosi Jabatan (X_2)	0,274	0,786
	Pelatihan (X_3)	0,086	0,932
a. Dependent Variable: Absolute Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Pada Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,574, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Promosi Jabatan (X_2) adalah 0,786, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Promosi Jabatan (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pelatihan (X_3) adalah 0,932, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pelatihan (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

7) Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk 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 dalam penelitian ini berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 di bawah ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	0,744	1,187	
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,334	0,094	0,330
	Promosi Jabatan (X_2)	0,190	0,056	0,256
	Pelatihan (X_3)	0,341	0,080	0,424
a. Dependent Variable : Semangat Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Semangat Kerja (Y) sebesar 0,744. Nilai regresi dari Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,334, nilai regresi dari Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,190, dan nilai dari Pelatihan (X_3) sebesar 0,341. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,744 + 0,334X_1 + 0,190X_2 + 0,341X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Lingkungan Kerja (X_1), variabel Promosi Jabatan (X_2), maupun ada variabel Pelatihan (X_3), maka Semangat Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 0,744. Artinya tanpa Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan tingkat Semangat Kerja pegawai telah ada sebesar 0,744.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,334 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap Lingkungan Kerja akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan semangat kerja pula.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,190 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap Promosi Jabatan akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan promosi jabatan akan menurunkan semangat kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pelatihan (X_3) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap pelatihan akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan pelatihan akan menurunkan semangat kerja pula.

8) Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 47 - 4 = 43$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;43)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,017. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,627	0,534
	Lingkungan Kerja (X_1)	3,559	0,001
	Promosi Jabatan (X_2)	3,426	0,001
	Pelatihan (X_3)	4,289	0,000
a. Dependent Variable : Semangat Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 3,559, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,559 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima

Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y).

2) Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar 3,426, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,426 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Promosi Jabatan (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Promosi Jabatan (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y).

3) Pengaruh Pelatihan (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pelatihan (X_3) sebesar 4,289, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,289 lebih besar dari 2,017. Nilai signifikan t dari variabel Pelatihan (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Semangat Kerja (Y) adalah variabel Pelatihan (X_3). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Pelatihan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 4,289, lalu diikuti oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,559, dan terakhir variabel bebas Promosi Jabatan (X_2)

sebesar 3,426. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1245,080	3	415,027	275,618	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	64,750	43	1,506		
	<i>Total</i>	1309,830	46			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁), Promosi Jabatan (X₂), Pelatihan (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 275,618. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df2 didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 47$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 47 - 4 = 43$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,822. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus $=\text{FINV}(0,05;3;43)$ sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,822, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 275,618 lebih besar dari 2,822. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

9) Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.39. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,975 ^a	0,951	0,947	1,22711
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Pelatihan (X_3)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,947 yang mengindikasikan bahwa 94,7% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan. Sedangkan sisanya 5,3% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti konflik kerja, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,975. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Lingkungan Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Manullang dan Pakpahan, 2014:26)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,975 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Lingkungan Kerja diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,334 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,559 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa

hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja yang terdiri dari Fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan meningkat maka semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang akan meningkat pula., Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permaningratna (2013) serta Setiawan (2013) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu pegawai merasa Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang tidak memiliki tata ruangan yang rapi dan bersih, sehingga bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terjawab.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat

untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Promosi jabatan diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,190 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,426 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika promosi jabatan meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika promosi jabatan menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika promosi jabatan yang terdiri dari kesempatan, kemampuan, keadilan, masa kerja, dan prosedur meningkat maka semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsudin (2018) serta Widani (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari promosi jabatan secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu pegawai merasa promosi jabatan yang dilakukan atas dilakukan secara tidak adil sehingga bagaimana promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terjawab.

Simamora (2015:122) mengemukakan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Adanya kesempatan promosi jabatan yang dapat diraih oleh pegawai membuat pegawai akan bekerja dengan penuh semangat untuk menunjukkan bahwa pegawai layak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih baik. Promosi jabatan hal yang ditunggu-tunggu pegawai meningkatkan karir mereka di perusahaan. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Pelatihan diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap Semangat Kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,341 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,289 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika pelatihan yang terdiri dari tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan meningkat maka semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pasaribu dan Jonyanis (2017) serta Indarti dan Hendriani (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pelatihan secara parsial terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu pelatihan yang dilakukan tidak memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai, sehingga bagaimana pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terjawab.

Mangkuprawira (2014:135) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan

semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Pada dasarnya pegawai ingin terus berkembang dari segi pengetahuan dan keterampilan. Jika perusahaan mendukung pengembangan kemampuan pegawai ini dengan menyediakan berbagai pelatihan, maka rasa semangat kerja pegawai akan meningkat. Pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya peningkatan atau pengembangan kemampuan yang dimiliki pegawai.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 275,618 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,822 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan meningkat secara bersamaan maka semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan secara simultan terhadap semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: Pegawai sering mengeluh tentang berbagai pekerjaannya yang saat ini dikerjakan, sehingga mengetahui bagaimana lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang telah terjawab.

Nitisemito (2014:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: lingkungan kerja, komunikasi, promosi jabatan, motivasi, dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pegawai, kesempatan promosi jabatan pegawai, dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dengan nilai regresi sebesar 0,334, t_{hitung} sebesar 3,559, dan signifikan 0,001.
2. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dengan nilai regresi sebesar 0,190, t_{hitung} sebesar 3,426, dan signifikan 0,001.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dengan nilai regresi sebesar 0,341, t_{hitung} sebesar 4,289, dan signifikan 0,000.
4. Lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 275,618.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajemen Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang agar menambah pendingin udara di berbagai ruangan yang memiliki suhu udara yang tidak ideal dan ruangan yang tidak memiliki ventilasi. Menata ulang

berbagai peralatan dan arsip yang ada di kantor agar menjadi lebih rapi sehingga ruangan kerja pegawai terasa lebih luas.

2. Disarankan bagi manajemen Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang agar berlaku adil terhadap setiap pegawai yang ada dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap setiap pegawai untuk diberikan promosi jabatan. Disarankan juga agar menilai kelayakan pegawai untuk dipromosikan dengan menilai kemampuan dan masa kerja dari pegawai serta menindak bagi pegawai yang melakukan suap dan nepotisme.
- 3 Disarankan bagi manajemen Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang untuk menganalisis pengetahuan dan skill yang sebenarnya dibutuhkan oleh setiap pegawai sebelum melakukan program pelatihan. Menyusun materi yang sejalan dengan kebutuhan pegawai, menyediakan instruktur yang berkompetensi dan berpengalaman di bidangnya, serta menjadikan keikutsertakan pelatihan menjadi syarat kenaikan jabatan sehingga para pegawai menjadi lebih antusias dalam mengikuti pelatihan.
4. Disarankan bagi manajemen Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang untuk mengutamakan pada aspek peningkatan pelatihan kerja pegawai dalam rangka mempercepat peningkatan semangat kerja di perusahaan. Jika pelatihan meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, M. J., Johar, D., & Kamener, D. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 41-47. Diakses dari <http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path%5B%5D=7932> pada Tanggal 16 Juni Pukul 20.25 wib
- Al-Omari, K., Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Spirit: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550. Diakses dari https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf pada Tanggal 10 Juni Pukul 11.00 wib
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Alma, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(2), 190-201.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hariandja, M. T. E (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Indarti, S., & Hendriani, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/8837/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-semangat-kerja-pegawai-pada-sekret-pada> Tanggal 16 Juni Pukul 20.15 wib
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neely, A.D. (2015). *The Performance Prisme. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall

- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, P. D., & Jonyanis. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/128201-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-seman.pdf> pada Tanggal 16 Juni Pukul 21.30 wib
- Permaningratna, P. D. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 1(1). Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/387> pada Tanggal 16 Juni Pukul 22.10 wib
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Working Spirit in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing* | Vol 7 Issue 3 2017. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/5c29/f503edcdfc8ccb108ecd75414163997d0f21.pdf> pada Tanggal 10 Juni t Pukul 10.30 wib.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Work Spirit of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89. Diakses dari <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i12/9.pdf> pada Tanggal 10 Juni Pukul 10.00 wib.

- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, W. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. *Prediksi*, 1(1), 118-122. Diakses dari <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/47> pada Tanggal 16 Juni Pukul 20.35 wib
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Syamsudin. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang*. Volume. 4 No. 1 Tahun. 2018. Diakses dari <http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/654> pada Tanggal 16 Juni Pukul 21.55 wib
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Widani, N. L. S. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24-33. Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20044> pada Tanggal 16 Juni Pukul 19.15 wib.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Fitri Liswardini
Nama Panggilan : Fitri
NPM : 1615310413
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 31 Maret 1989
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Binjai Km. 12 Komplek Vila Palem
Hobi : Shopping
Golongan Darah : -
Nama Ayah : Syahbudin Sarief
Nama Ibu : Suwarsih
Jumlah Saudara : 3 Orang

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD Muhammadiyah 12	1995-2001
2	SMP Muhammadiyah 04	2001-2004
3	SMK Rahmat Islamiyah	2004-2007
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016 - 2020

LAMPIRAN

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Medan, Juli 2020

Perihal : **Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian Skripsi**

Kepada Yth,
Saudara/i Pegawai/i
Kantor Kecamatan Sunggal Deli
Serdang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Fitri Liswardini

NPM 1615310413

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya ini yang berjudul:

“Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang”

Adapun bantuan yang saudara/i dapat lakukan adalah dengan mengisi kuesioner ini. Untuk keakuratan dan validitas data, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, sehingga penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dengan hasil penelitian yang baik.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Fitri Liswardini
NPM: 1615310413

LAMPIRAN

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN PELATIHAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL DELI SERDANG

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (X) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Jawaban juga akan dijaga kerahasiaannya, sehingga jawaban apapun yang anda pilih tidak akan mengancam posisi dan jabatan dan di perusahaan. Jangan menuliskan nama anda pada kuesioner untuk menjaga kerahasiaan anda.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Contoh Pengisian Kuesioner:

STS	TS	R	S	SS
			X	

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- 40 - 45 Tahun
- 46 - 50 Tahun
- Di Atas 50 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2/S3

4. Lama Bekerja

- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- 5 – 6 Tahun
- 7 – 8 Tahun
- 8 – 10 Tahun
- > 10 Tahun

5. Status Pernikahan

- Gadis/Lajang
- Menikah
- Duda/Janda

LAMPIRAN

PERTANYAAN INTI

1. LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
Fasilitas						
1	Pegawai diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan					
2	Pegawai diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik					
Pencahayaannya						
3	Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman					
4	Pegawai tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan					
Suhu Udara						
5	Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan pegawai					
6	Pegawai memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik.					
Tata Ruangan						
7	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya					
8	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat					

2. PROMOSI JABATAN (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
Kesempatan						
1	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.					
2	Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kesempatan pegawai tersebut untuk dipromosikan					
Kemampuan						
3	Kemampuan menjadi faktor utama dalam proses promosi pegawai.					
4	Pegawai terus meningkatkan kemampuannya agar dapat dipromosikan					

LAMPIRAN

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
Keadilan						
5	Pegawai diperlakukan secara adil di saat proses promosi jabatan					
6	Nopotisme atau pilih kasih tidak pernah terjadi di perusahaan ini dalam proses penempatan pegawai					
Masa Kerja						
7	Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan diprioritaskan untuk dipromosikan					
8	Pegawai telah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama sehingga layak dipromosikan					
Prosedur						
9	Perusahaan telah memiliki prosedur dan aturan yang tepat dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan					
10	Perusahaan menjalankan aturan dan prosedur dalam melakukan promosi jabatan					

3. PELATIHAN KERJA (X₃)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
Tujuan						
1	Pegawai diberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sama seperti yang dibutuhkan pegawai					
2	Pegawai difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan khusus yang berguna untuk tugas pegawai saat bekerja					
Pelatih						
3	Pegawai dilatih oleh instruktur yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan materi pelatihan					
4	Pegawai dilatih oleh instruktur yang penuh antusias dan semangat yang tinggi					
Materi						
5	Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan apa yang sebenarnya pegawai butuhkan untuk bekerja					
6	Pegawai mendapatkan materi pelatihan yang sejalan dengan tujuan pelatihan					
Metode						
7	Pegawai mendapatkan pelatihan yang memiliki metode pelatihan yang tepat					

LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
8	Pegawai dengan cepat menguasai materi yang disampaikan akibat metode pelatihan yang diberikan,					
<i>Peserta Pelatihan</i>						
9	Pegawai ingin adanya perkembangan pada diri pegawai sehingga pegawai bersemangat untuk ikut serta dalam pelatihan ini					
10	Pegawai sangat berantusias mengikuti pelatihan yang diberikan					

4. SEMANGAT KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
Produktivitas Kerja						
1	Pegawai segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kantor tanpa menunda-nunda					
2	Pegawai berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari					
Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu						
3	Pegawai tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting					
4	pegawai merasa rugi jika sampai absen bekerja					
Turnover Intention						
5	Pegawai saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di kantor					
6	Pegawai saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain					
Tuntutan						
7	Pegawai tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan kantor					
8	Pegawai diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan pegawai terhadap kantor					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Bekerja	Status	Lingkungan Kerja (X1)								TOTAL X1	Promosi Jabatan (X2)								TOTAL X2	Pelatihan (X3)										TOTAL X3	Semangat Kerja (Y)								TOTAL Y		
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X29	X210	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		X39	X310	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		Y7	Y8
20	1	3	3	2	1	5	3	5	4	4	5	5	5	36	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	42	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	45	4	3	5	4	5	5	5	4	35
21	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	5	5	3	3	4	2	4	4	4	5	39	5	5	4	4	4	5	5	4	36
22	1	3	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	5	35	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47	5	5	4	5	5	5	5	5	39
23	2	1	1	1	1	3	3	4	5	5	4	3	5	32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	42	5	5	5	3	5	5	4	5	37
24	1	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	40	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	2	3	1	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26	1	3	1	3	2	4	3	5	3	3	5	4	4	31	3	3	3	2	3	2	5	4	5	3	33	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	39	4	5	4	3	3	4	4	3	30
27	2	1	3	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	2	3	3	5	2	2	3	4	30	2	3	2	2	3	5	5	3	25
28	1	3	1	2	2	5	4	2	2	5	1	5	3	27	3	4	4	2	3	3	2	3	4	1	29	3	2	2	5	4	4	2	2	4	2	30	3	4	4	2	4	2	3	2	24
29	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	46	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	1	5	1	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	42	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	38	4	5	4	5	4	4	4	4	34
31	2	2	3	2	1	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	38	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	44	4	5	5	4	5	4	5	4	36
32	1	4	2	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	2	3	2	2	2	4	5	5	4	5	4	3	5	35	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	43	4	4	5	4	5	4	5	5	36
34	2	2	3	2	1	3	3	5	5	5	3	5	5	34	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	45	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	44	3	5	5	5	5	3	5	5	36
35	1	6	1	5	2	4	5	5	3	3	4	5	3	32	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	39	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	41	4	5	5	3	3	4	5	3	32
36	2	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	5	5	26	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	27	3	3	4	3	2	5	2	5	2	3	32	3	3	3	5	2	3	5	5	29
37	1	5	1	4	2	5	3	3	3	3	5	4	4	30	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	38	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	35	4	5	4	3	3	3	4	3	29
38	2	2	1	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	46	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	44	4	5	5	5	5	3	5	5	37
39	1	2	1	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	3	5	4	4	4	3	5	4	32	
40	2	1	1	1	1	5	3	5	4	4	5	5	5	36	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	42	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	45	4	3	5	4	5	5	5	4	35

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Bekerja	Status	Lingkungan Kerja (X1)								TOTAL X1	Promosi Jabatan (X2)										TOTAL X2	Pelatihan (X3)										TOTAL X3	Semangat Kerja (Y)								TOTAL Y	
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
41	1	2	1	2	2	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	4	5	38	
42	2	7	3	6	2	5	4	5	4	4	5	5	4	36	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	45	4	5	5	5	5	4	3	4	35	
43	1	6	1	6	2	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46	5	5	4	5	5	4	5	5	38	
44	1	6	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
45	1	7	4	6	2	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	2	6	2	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	2	6	1	5	2	4	5	5	4	5	4	3	5	35	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	43	4	4	5	4	5	4	5	5	36	

LAMPIRAN

Lampiran 4 : Frekuensi Data

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	21	44,7	44,7	44,7
	Wanita	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 25 Tahun	8	17,0	17,0	17,0
	26 - 30 Tahun	14	29,8	29,8	46,8
	31 - 35 Tahun	9	19,1	19,1	66,0
	35 - 40 Tahun	4	8,5	8,5	74,5
	41 - 45 Tahun	5	10,6	10,6	85,1
	46 - 50 Tahun	5	10,6	10,6	95,7
	> 50 Tahun	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	51,1	51,1	51,1
	D3	4	8,5	8,5	59,6
	S1	18	38,3	38,3	97,9
	S2/S3	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	8	17,0	17,0	17,0
	3 - 4 Tahun	13	27,7	27,7	44,7
	5 - 6 Tahun	10	21,3	21,3	66,0
	7 - 8 Tahun	5	10,6	10,6	76,6
	9 - 10 Tahun	7	14,9	14,9	91,5
	> 10 Tahun	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gadis/Lajang	17	37,2	37,2	37,2
	Menikah	29	61,7	61,7	98,9
	Janda/Duda	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	5	10,6	10,6	12,8
	Setuju	16	34,0	34,0	46,8
	Sangat Setuju	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	6,4
	Netral	14	29,8	29,8	36,2
	Setuju	12	25,5	25,5	61,7
	Sangat Setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	8	17,0	17,0	21,3
	Setuju	21	44,7	44,7	66,0
	Sangat Setuju	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Netral	5	10,6	10,6	17,0
	Setuju	17	36,2	36,2	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,6	10,6	10,6
	Netral	7	14,9	14,9	25,5
	Setuju	13	27,7	27,7	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	4	8,5	8,5	12,8
	Setuju	21	44,7	44,7	57,4
	Sangat Setuju	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	8	17,0	17,0	19,1
	Setuju	11	23,4	23,4	42,6
	Sangat Setuju	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	6	12,8	12,8	14,9
	Setuju	12	25,5	25,5	40,4
	Sangat Setuju	28	59,6	59,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	6	12,8	12,8	17,0
	Setuju	16	34,0	34,0	51,1
	Sangat Setuju	23	48,9	48,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	9	19,1	19,1	21,3
	Setuju	15	31,9	31,9	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total		47	100,0	100,0

LAMPIRAN

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	4	8,5	8,5	12,8
	Setuju	16	34,0	34,0	46,8
	Sangat Setuju	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	8,5
	Netral	7	14,9	14,9	23,4
	Setuju	23	48,9	48,9	72,3
	Sangat Setuju	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Netral	7	14,9	14,9	21,3
	Setuju	20	42,6	42,6	63,8
	Sangat Setuju	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	6	12,8	12,8	19,1
	Setuju	16	34,0	34,0	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	8,5
	Netral	5	10,6	10,6	19,1
	Setuju	12	25,5	25,5	44,7
	Sangat Setuju	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	22	46,8	46,8	61,7
	Sangat Setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	10	21,3	21,3	36,2
	Sangat Setuju	30	63,8	63,8	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	8,5
	Netral	8	17,0	17,0	25,5
	Setuju	17	36,2	36,2	61,7
	Sangat Setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Netral	10	21,3	21,3	27,7
	Setuju	11	23,4	23,4	51,1
	Sangat Setuju	23	48,9	48,9	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	4	8,5	8,5	12,8
	Setuju	16	34,0	34,0	46,8
	Sangat Setuju	25	53,2	53,2	100,0
	Total		47	100,0	100,0

LAMPIRAN

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	5	10,6	10,6	17,0
	Setuju	24	51,1	51,1	68,1
	Sangat Setuju	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	5	10,6	10,6	12,8
	Setuju	14	29,8	29,8	42,6
	Sangat Setuju	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	8	17,0	17,0	21,3
	Setuju	16	34,0	34,0	55,3
	Sangat Setuju	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	3	6,4	6,4	10,6
	Setuju	21	44,7	44,7	55,3
	Sangat Setuju	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	8,5
	Netral	8	17,0	17,0	25,5
	Setuju	17	36,2	36,2	61,7
	Sangat Setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Netral	6	12,8	12,8	19,1
	Setuju	15	31,9	31,9	51,1
	Sangat Setuju	23	48,9	48,9	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,6	10,6	10,6
	Netral	6	12,8	12,8	23,4
	Setuju	12	25,5	25,5	48,9
	Sangat Setuju	24	51,1	51,1	100,0
	Total		47	100,0	100,0

X310

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	4	8,5	8,5	12,8
	Setuju	19	40,4	40,4	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	22	46,8	46,8	61,7
	Sangat Setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	10	21,3	21,3	36,2
	Sangat Setuju	30	63,8	63,8	100,0
	Total		47	100,0	100,0

LAMPIRAN

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	3	6,4	6,4	10,6
	Setuju	22	46,8	46,8	57,4
	Sangat Setuju	20	42,6	42,6	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Netral	6	12,8	12,8	19,1
	Setuju	15	31,9	31,9	51,1
	Sangat Setuju	23	48,9	48,9	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,6	10,6	10,6
	Netral	6	12,8	12,8	23,4
	Setuju	10	21,3	21,3	44,7
	Sangat Setuju	26	55,3	55,3	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	18	38,3	38,3	53,2
	Sangat Setuju	22	46,8	46,8	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	5	10,6	10,6	12,8
	Setuju	12	25,5	25,5	38,3
	Sangat Setuju	29	61,7	61,7	100,0
	Total		47	100,0	100,0

LAMPIRAN

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	4,3
	Netral	5	10,6	10,6	14,9
	Setuju	16	34,0	34,0	48,9
	Sangat Setuju	24	51,1	51,1	100,0
	Total		47	100,0	100,0

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean
X11	47	4,3617
X12	47	3,9149
X13	47	4,0638
X14	47	4,2128
X15	47	4,1064
X16	47	4,2128
X17	47	4,3617
X18	47	4,4043
X21	47	4,2553
X22	47	4,2128
X23	47	4,3617
X24	47	3,9362
X25	47	4,0638
X26	47	4,2128
X27	47	4,2553
X28	47	4,1702
X29	47	4,4255
X210	47	4,0000
X31	47	4,1277
X32	47	4,3617
X33	47	4,0851
X34	47	4,4043
X35	47	4,1702
X36	47	4,2766
X37	47	4,0213
X38	47	4,2128
X39	47	4,1702
X310	47	4,2766
Y1	47	4,1702
Y2	47	4,4255
Y3	47	4,2553
Y4	47	4,2128
Y5	47	4,2128
Y6	47	4,2553
Y7	47	4,4681
Y8	47	4,2979
Valid N (listwise)	47	

LAMPIRAN

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		10-AUG-2020 11:22:04
Comments		
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	29,2766	22,248	,612	,837
X12	29,7234	21,596	,506	,852
X13	29,5745	22,293	,562	,843
X14	29,4255	20,206	,784	,815
X15	29,5319	21,254	,585	,841
X16	29,4255	22,032	,566	,842
X17	29,2766	23,422	,453	,854
X18	29,2340	21,009	,755	,821

LAMPIRAN

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		10-AUG-2020 11:22:14
Comments		
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	37,6383	40,584	,880	,906
X22	37,6809	43,352	,634	,919
X23	37,5319	42,385	,815	,911
X24	37,9574	41,172	,802	,910
X25	37,8298	42,796	,655	,918
X26	37,6809	43,048	,662	,918
X27	37,6383	41,192	,717	,915
X28	37,7234	42,509	,750	,914
X29	37,4681	44,298	,535	,925
X210	37,8936	41,401	,674	,918

LAMPIRAN

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		10-AUG-2020 11:22:22
Comments		
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	37,9787	35,630	,585	,888
X32	37,7447	36,542	,678	,882
X33	38,0213	36,934	,625	,885
X34	37,7021	36,996	,599	,887
X35	37,9362	34,931	,730	,878
X36	37,8298	37,623	,533	,891
X37	38,0851	34,949	,666	,882
X38	37,8936	34,706	,718	,878
X39	37,9362	34,887	,657	,883
X310	37,8298	36,753	,602	,886

LAMPIRAN

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes	10-AUG-2020 11:22:30
Output Created			
Comments			
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	47	
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.		
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,01	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	30,1277	22,418	,645	,863
Y2	29,8723	22,505	,581	,869
Y3	30,0426	22,346	,677	,860
Y4	30,0851	21,384	,679	,859
Y5	30,0851	20,949	,676	,860
Y6	30,0426	22,346	,629	,864
Y7	29,8298	24,536	,434	,882
Y8	30,0000	20,957	,806	,845

LAMPIRAN

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

Regression

		Notes
Output Created		10-AUG-2020 11:22:52
Comments		
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:05,91
	Elapsed Time	00:00:02,37
	Memory Required	2780 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X3), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,951	,947	1,22711

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

LAMPIRAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245,080	3	415,027	275,618	,000 ^b
	Residual	64,750	43	1,506		
	Total	1309,830	46			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,744	1,187		,627	,534		
	Lingkungan Kerja (X1)	,334	,094	,330	3,559	,001	,134	7,474
	Promosi Jabatan (X2)	,190	,056	,256	3,426	,001	,205	4,872
	Pelatihan (X3)	,341	,080	,424	4,289	,000	,118	8,487

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model			Pelatihan (X3)	Promosi Jabatan (X2)	Lingkungan Kerja (X1)
1	Correlations	Pelatihan (X3)	1,000	-,431	-,685
		Promosi Jabatan (X2)	-,431	1,000	-,274
		Lingkungan Kerja (X1)	-,685	-,274	1,000
	Covariances	Pelatihan (X3)	,006	-,002	-,005
		Promosi Jabatan (X2)	-,002	,003	-,001
		Lingkungan Kerja (X1)	-,005	-,001	,009

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Lingkungan Kerja (X1)	Promosi Jabatan (X2)	Pelatihan (X3)
1	1	3,977	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,018	15,028	,96	,01	,04	,01
	3	,004	32,358	,04	,22	,93	,09
	4	,002	47,765	,00	,77	,03	,90

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

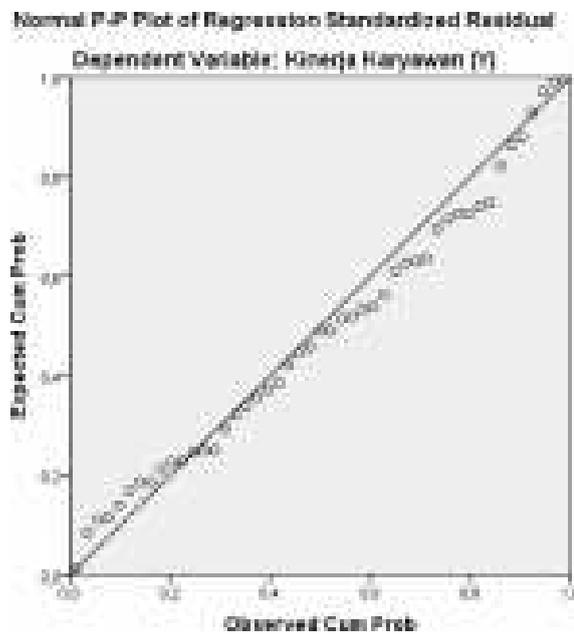
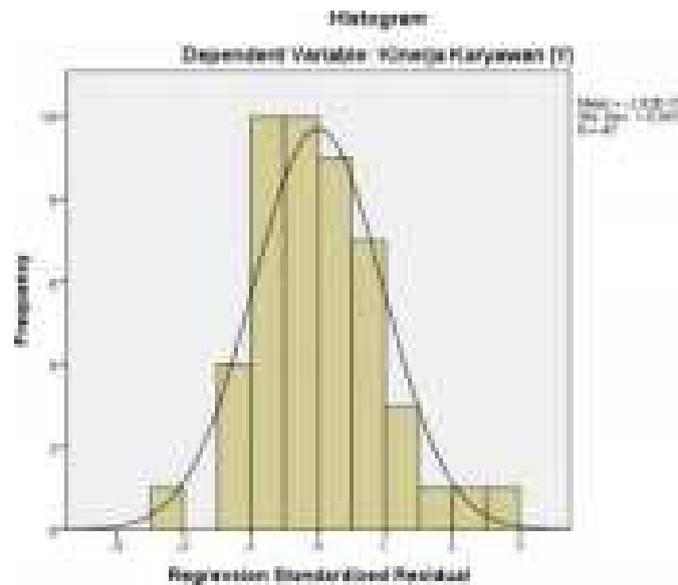
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,1310	39,9800	34,2979	5,20259	47
Std. Predicted Value	-4,453	1,092	,000	1,000	47
Standard Error of Predicted Value	,201	,826	,342	,108	47
Adjusted Predicted Value	11,2395	40,0306	34,2824	5,19897	47
Residual	-2,70211	3,53063	,00000	1,18642	47
Std. Residual	-2,202	2,877	,000	,967	47

LAMPIRAN

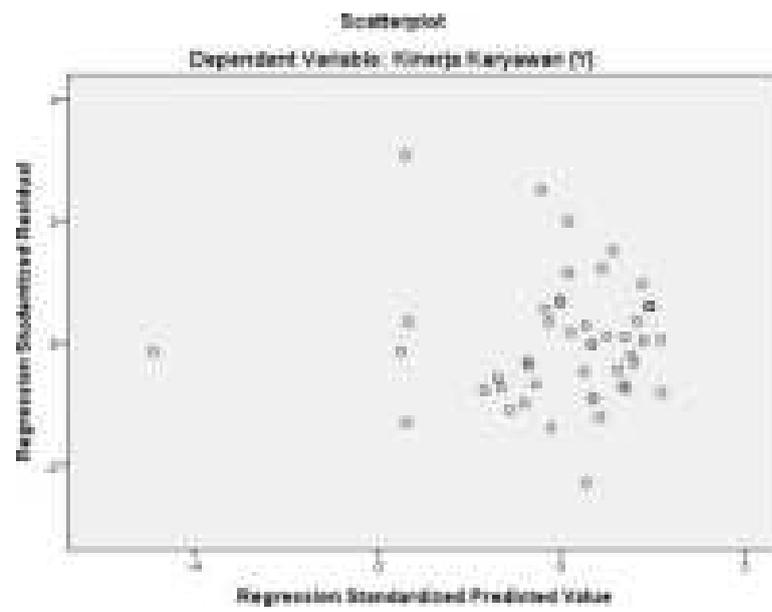
Stud. Residual	-2,298	3,077	,006	1,015	47
Deleted Residual	-2,94356	4,03880	,01544	1,30758	47
Stud. Deleted Residual	-2,425	3,444	,017	1,059	47
Mahal. Distance	,260	19,851	2,936	3,043	47
Cook's Distance	,000	,341	,026	,063	47
Centered Leverage Value	,006	,432	,064	,066	47

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Charts



LAMPIRAN



LAMPIRAN

Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

		Notes
Output Created		10-AUG-2020 11:23:09
Comments		
Input	Data	I:\Fitri Liswardini (1615310413)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18642267
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,060
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

```

COMPUTE Absolute_Residual=ABS (RES_1) .
EXECUTE .
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Absolute_Residual
  /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
  /SCATTERPLOT= (*SRESID , *ZPRED) .

```

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,446	,768		1,883	,066
	Lingkungan Kerja (X1)	-,034	,061	-,234	-,566	,574
	Promosi Jabatan (X2)	,010	,036	,091	,274	,786
	Pelatihan (X3)	,004	,051	,038	,086	,932

a. Dependent Variable: Absolute_Residual