

**SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN KOTA
SEMARANG MELALUI KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Disusun oleh :

AGUS NURHADI
NPM. 19.0201.0267

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG
2023**

SURAT KETERANGAN SIAP UJI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : AGUS NURHADI
Nomer Pokok Mahasiswa : 19.0201.0267
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN
KOTA SEMARANG MELALUI
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA

Sesuai dengan peraturan dan ketentuan tentang pedoman penyusunan skripsi, maka laporan skripsi yang telah disusun mahasiswa tersebut diatas telah menyatakan **SIAP UJI** sesuai dengan tata cara dan ketentuan pelaksanaan ujian skripsi yang telah ditetapkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 07 Januari 2023
Dosen Pembimbing

CAHYANI TUNGGAL SARI, SE, MA, MM
NIDN:0603108402

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : AGUS NURHADI
Nomer Pokok Mahasiswa : 19.0201.0267
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN
KOTA SEMARANG MELALUI
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 07 Januari 2023

AGUS NURHADI
NPM. 19.0201.0267

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AGUS NURHADI
Nomer Pokok Mahasiswa : 19.0201.0267
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN
KOTA SEMARANG MELALUI
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA.
Dosen Pembimbing : Ariyani Indriastuti,S.P.,MM

Mengetahui

Ketua STIE Semarang

Dosen Pembimbing

Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM
NIDN.0603108402

Ariyani Indriastuti,S.P.,MM
NIDN.0628107302

PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AGUS NURHADI
Nomer Pokok Mahasiswa : 19.0201.0267
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN
KOTA SEMARANG MELALUI
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA

Telah dinyatakan lulus Ujian pada tanggal : 07 Januari 2023

Tim Penguji :
1. Penguji 1

2. Penguji 2

Ariyani Indriastuti,S.P.,MM
NIDN.0628107302

Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM
NIDN.0603108402

ABSTRAK

Suatu organisasi sering sekali mengalami turun naik dalam melakukan tugasnya, maka motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan yang telah diatur. Semangat merupakan hasil seseorang atau sekumpulan orang-orang yang dicapai dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sebagai instansi pemerintahan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sudah menerapkan kepemimpinan dan memberikan motivasi kerja, tetapi semangat karyawan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan *study sampling* artinya data dihimpun dari sampel, teknik yang digunakan untuk menetapkan sampel penelitian adalah *sensus sampling* yaitu pengambilan sampel dari keseluruhan karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang ada. Metode Penelitian yang digunakan adalah *kuantitatif*, dengan menggunakan data data primer sebagai data utama yakni kuesioner.

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat diperoleh nilai t hitung = 2,678 > t table sebesar 1.6617 dengan signifikansi 0.012. Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 dan arah koefisien positif. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja yang lebih baik dari karyawan akan memberikan Semangat yang lebih baik pula. Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Semangat diperoleh nilai t hitung = 2,602 > t table sebesar 1.6617 dengan signifikansi 0.040. Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 dan arah koefisien positif. Hal ini berarti bahwa Kepimpinan yang semakin baik akan memberikan Semangat yang lebih baik pula. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat diperoleh nilai t hitung = 2,602 > t table sebesar 1.6617 dengan signifikansi 0.012.

Saran untuk institusi/perusahaan supaya mempertahankan motivasi dan tingkat Semangat karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang sudah ada selama ini agar kinerja baik yang selama ini dicapai tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata Kunci: Kepimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME, yang telah melimpahkan Rahmat dan HidayahNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN KOTA SEMARANG MELALUI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA “.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka dengan kerendahan hati penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Meskipun isi skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi tanpa adanya dorongan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan terwujud.

Oleh karena itu pada kesempatan ini pula dengan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM, selaku Ketua STIE Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh kuliah di STIE Semarang.
2. Ibu Ariyani Indriastuti,S.P.,MM,selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

3. Seluruh responden yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
4. Segenap dosen STIE Semarang yang telah berkenan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Seluruh keluarga terkasih yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman mahasiswa STIE Semarang dan anggota DAMKAR yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya atas segala kebaikan Bapak / Ibu / Saudara. Akhir kata penulis mengharapkan hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 07 Januari 2023

AGUS NURHADI
NPM. 19.0201.0267

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERNGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Berfikir	23

2.4	Hipotesis	23
BAB3 METODE PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel.....	27
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
3.3	Metode pengumpulan Data.....	30
3.4	Metode Analisis Data.....	32
BAB4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	38
4.2	Pembahasan.....	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dan professional. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi sumber kekuatan yang utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam organisasi yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi maka tujuan dari pada organisasi tidak akan tercapai. Salah satu hal yang harus di perhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya semangat kerja yang positif (Duha dkk, 2021).

Dalam setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah kerja seorang karyawan akan sangat bergantung pada pemimpinnya. Pekerjaan atau tugas yang kompleks tidak dapat terlaksana sesuai target yang ditetapkan apabila seorang pimpinan tidak mampu memimpin dengan baik, sebaliknya target perusahaan akan tercapai ketika pimpinan mampu melaksanakan perannya dengan baik. Seorang pimpinan akan dikatakan sebagai pemimpin

yang efektif ketika mampu kemampuan dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga kehadiran seorang pemimpin yang dapat menggerakkan para bawahannya dan membangkitkan semangat para anggota organisasi dalam bekerja akan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005) . Menurut Handoko (2008 : 26) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok.

Sumber daya manusia yang paling berpengaruh dalam memelihara semangat kerja pegawai dan karyawan adalah para pemimpin organisasi. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi atau perusahaan. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dan berkoordinasi dan pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya, dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon sehingga perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Busro, 2018).

Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi hendaknya memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Faktor semangat kerja sudah semestinya diketahui oleh para pemimpin atau karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai.

Untuk mewujudkan semangat kerja yang positif dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional. Tentunya pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai

produktifitas pegawai dalam organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi, maka akan terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang guna melakukan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, dkk (2020); Saputra dan Suhada (2020); dan Febrianti dkk (2020) memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Duha dkk (2021) yang memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Siagian (2008:67) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Handoko, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Made dan Luh (2021); Makkurade dkk (2021) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. Hal ini tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dkk (2022); dan Duha dkk (2021) yang memperoleh hasil Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:94) Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karena dengan semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Panggabean (2014:50) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah Lingkungan kerja, Beban kerja dan Kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Makkurade dkk (2021) memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dkk (2022); dan Duha dkk (2021) memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Dinas Kebakaran Kota Semarang menempati Kantor yang terletak di Jalan Madukoro Nomor 6 Semarang dengan beranggotakan 444 personil. Dalam menjalankan tugasnya dinas ini didukung oleh 132 personil dan 1 pos induk yang berada pada Jalan Madukoro dengan 5 pos pembantu yang

tersebar di Plamongan Indah, Terboyo, Banyumanik, Balaikota dan Tugu, serta peralatan pengendalian dan pemadaman kebakaran. Keberadaan Dinas Kebakaran Kota Semarang sebagai salah satu dinas yang ada di jajaran Pemerintah Kota Semarang yang bertugas memberikan pelayanan kebakaran antara lain: (1) Pelayanan pelatihan dan bimbingan penyuluhan penanggulangan kebakaran; (2) Pelayanan pemeriksaan gambar dan kelayakan peralatan pemadam kebakaran yang telah terpasang; dan (3) Pelayanan pemadam kebakaran. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam menentukan kemajuan perusahaan, terlebih Dinas Kebakaran Kota Semarang yang merupakan instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang mengalami musibah kebakaran. Penanganan harus serba cepat, koordinasi dan kinerja karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya dalam menangani kebakaran. Keberhasilan tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan cepat tercapai.

Berdasarkan Uraian tersebut, terdapat keterkaitan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dari uraian-uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN KOTA SEMARANG MELALUI OLEH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjabaran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis, tulisan ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan Penulis tentang MSDM, dan khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan dan Semangat Kerja Karyawan. Sehingga dapat menerapkan secara tepat teori dan praktik dalam lapangan kerja.
2. Bagi Pihak ketiga, tulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang semangat kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Semangat Kerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan kegiatan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik. Menurut Hasibuan (2013:94) Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai Semangat Kerja yang maksimal. Karena dengan semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang kuat tentunya mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat serta produktivitas yang tinggi. Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya

menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengertian Semangat Kerja menurut Westra dan Gelerman dalam Tohardi (2012;428) adalah sebagai berikut :sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi. Pengertian semangat kerja yang lain adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. (Nitisemito, 2012 ;160). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang berupa sikap mental individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam mengerjakan pekerjaan yang mendorongnya bekerja lebih giat, lebih baik dan produktif dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan akan cepat selesai dan Semangat Kerja dapat ditingkatkan. Lain halnya dengan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal melainkan mereka akan bekerja seandainya atau seminimal mungkin. Pegawai akan bekerja penuh apabila ia merasa bahwa kebutuhannya, baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatannya dalam kantor dimana dia bekerja.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi. Menurut Nitisemito dalam Putri (2018), semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Selanjutnya menurut Nurmansyah dalam Sudjahjo (2017), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, adapun kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Tohardi dalam Marpaung (2013), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsenkuensi dalam mengejar tujuan bersama.

Tohardi (2012) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi di dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
- b. Memiliki inisiatif. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

- c. Berfikir kreatif dan luas. Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
- d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan. Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
- e. Tertarik dengan pekerjaannya. Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
- f. Bertanggung jawab. Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.
- g. Memiliki kemauan bekerja sama. Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

Menurut Hasibuan (2008), menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah yaitu :

- a. Kemangkiran. Apabila pekerja menyenangi pekerjaan mereka, maka mereka akan melakukan usaha yang diperluakan untuk berbuat apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Akibatnya, pada beberapa perusahaan timbul problem-problem yang dibuktikan dengan tingginya angka kemangkiran.
- b. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah. Karyawan seringkali datang ke tempat kerja

tidak tepat waktu, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka.

- c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk
- d. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.
- e. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja.
Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan maka karyawan akan malas dalam bekerja karena hasil akhirnya tidak akan ada pengakuan dari atasan

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. *Job Security*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan atau digeser, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan.

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4. Kepemimpinan yang baik.

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.

5. Kompensasi, gaji, imbalan.

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang menyolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

2.1.1.3. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Indikator semangat kerja merupakan pengukuran tingkat semangat kerja pegawai ditempat kerja. Meneurut Moekijat dalam Utami (2010) indkator semangat kerja terdiri dari:

1. Kesetiaan adalah sikap mental pegawai yang ditunjukkan pada keberadaan organisasi. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap organisasi.
2. Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan adanya perasaan sedang dalam diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
3. Kerjasama adalah suatu tindakan seseorang dengan yang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dengan berdasarkan untuk mencapai tujuan dari pada organisasi.
4. Kebanggaan dalam dinas merupakan adanya kegembiraan dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya.
5. Ketaatan dalam kewajiban merupakan tindakan pegawai dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi apakah dapat ditaatinya.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001: 3). Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin/ manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (*leader*) dengan karakteristik manajer. Luthans (2002: 576) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di Abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya); *Longrange perspective* (memiliki prespektif jangka panjang); *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan sama pada sesamanya); *Originates* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang kemapanan); *Own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar) (dalam Thoyib, 2005).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan, ada kalanya pemimpin tidak memberi kesempatan pada bawahannya untuk bertanya ataupun minta penjelasan (*Authoritarian*), ada kalanya pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berdiskusi, bertanya (*Democratic*), dan ada

kalanya pemimpin itu membiarkan kondisi yang ada terserah pada bawahan (*Laissez -fair*) (The Iowa Leadershi Study) (Luthans, 2002: 577). Kepemimpinan ditujukan pada penyelesaian tugas atau orientasi pada sasaran (*Initiating Structure*), dan pengakuan terhadap kebutuhan individu dan hubungan (*Consideration*). Selanjutnya penelitian dilanjutkan oleh The Early Michigan Leadership Study menunjukkan bahwa kepemimpinan itu adalah perhatian terhadap karyawan (*employee-centered*) dan juga perhatiannya terhadap proses produksi (*production-centered*) (dalam Thoyib, 2005).

Siagian (2002) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau

kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten (Brahmasari dan Agus, 2008).

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain (Brahmasari dan Agus, 2008).

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah dijabarkan sebagai berikut :

a. Keahlian dan pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud adalah latar belakang yang di milikinya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya; pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapannya dan keterampilannya dalam memimpin.

- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara – cara penyampaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu tiap jenis organisasi memerlukan perilaku dan sifat kepemimpinan yang berbeda pula.

- c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin

Dengan adanya perbedaan – perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki masing – masing pemimpin, meskipun beberapa orang pemimpin memiliki latar pendidikan yang sama dan di serahi tugas pemimpin dalam organisasi yang sejenis, karena perbedaan kepribadiannya akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinan.

- d. Sifat – sifat kepribadian pengikut

Tentang sifat – sifat kepribadian pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok mau menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas – tugas yang diberikan oleh pemimpin. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Indikator dijabarkan sebagai berikut :

- a. Tingkat hubungan pemimpin dengan bawahan
- b. Tingkat kesediaan pemimpin menerima saran dari bawahan
- c. Tingkat kesediaan pemimpin membantu mengatasi kesulitan bawahan
- d. Tingkat kesediaan pemimpin mendelegasikan kewenangannya kepada bawahan
- e. Tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan Rosnelly Roesdi (2008) Motivasi : Sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Dalam penelitiannya Herpen et al. (2002) memperoleh hasil bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik Sedangkan Gacther and falk (2000), Kinman and Russel (2001); Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang (Koesmono, 2005).

Berbagai teori motivasi yang ada salah satunya adalah Porter Lawler Model. Persoalan antara kepuasan kerja dan kinerja muncul sejak adanya gerakan hubungan antar manusia. Sebenarnya dalam teori muatan tersirat adanya bahwa kepuasan mengarah kepada kinerja dan tidak kepuasan

menurunkan kinerja. Porter Lawler menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi memainkan suatu peran sentral bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung dengan suatu model motivasi.

Menurut Koesmono (2005) *Direct financial compensation consist of the pay that a person receives in the form of wages salaries, bonuses and commissions. Indirect financial compensation (benefits) includes all financial rewards that are not included direct compensation.*

Kompensasi non keuangan terdiri dari kepuasan yang diterima oleh seseorang dari tugas atau dari psikologi dan atau lingkungan phisik dimana seseorang bekerja. Pada saat-saat tertentu seseorang dalam menerima kompensasi akan mengukur penerimaannya dengan bentuk nonfinancial atau financial hal ini tergantung pada tingkat kebutuhan yang dimilikinya.

Manajemen kompensasi berusaha keras membuat keadilan luar dan dalam. Internal menghendaki keadilan nilai pembayaran relatif sama dengan tugas yang diterima sedangkan eksternal adalah pembayaran pekerja sebanding dengan pembayaran oleh perusahaan lain dipasaran tenaga kerja. Jadi kompensasi berusaha untuk memberikan kewajaran terhadap pembayaranpembayaran yang diterima oleh pekerja baik dilihat dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Tjosvold et al. (2003); *Reward and task system are potentially very critical for inducing cooperative conflict.* (Koesmono, 2005).

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Ardana, Dkk (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Karakteristik individu
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.
 - c. Kebutuhan individual.
 - d. Kemampuan dan kompetensi.
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang diterima.
 - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan.
 - c. Supervisi.
 - d. Hubungan antar manusia.
 - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
 - f. Budaya organisasi.
 - 2) Faktor dalam pekerjaan
 - a. Sifat pekerjaan.
 - b. Rancangan tugas/pekerjaan.

- c. Pemberian pengakuan atas prestasi.
- d. Besarnya tanggung jawab yang diberikan.
- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.
- f. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Motivasi diukur dengan menggunakan indikator :

- a. Tingkat Produktivitas
- b. Tingkat Absensi
- c. Tingkat Kualitas Hasil Kerja
- d. Tingkat Upah
- e. Tingkat Penerimaan Kelompok
- f. Promosi

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila

karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau

mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan

terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.4.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan

ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan indikator (Akmaludin dan Gracia, 2021):

- a. Penggunaan Waktu Kerja
- b. Penggunaan alat dalam pelaksanaan kerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- d. Dukungan perusahaan
- e. Rekan Kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama tahun dan judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian	Saran
1.	Cresida Febrianti, dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai	pegawai belum sepenuhnya optimal yang dapat dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak instansi, selain itu masih kurangnya akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah.	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. 2. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Lebih dioptimalkan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan
2.	Pande Made dan Luh Nik (2021) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai.	untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja.	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan	Kantor Desa Sedang di Kecamatan Abiansemal diharapkan memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai

No	Nama tahun dan judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian	Saran
				Terhadap Semangat Kerja.	memiliki ketekunan dan keyakinan untuk meningkatkan kualitas diri dalam organisasi
3.	Octaningrum, dkk (2019) Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkananta Apta Pratista Kabupaten Penajam Paser Utara	the influence of discipline, cooperation and responsibility on employee morale at PT. Arkananta Apta Pratista in Penajam Paser Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. 2. Kerja sama berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. 3. Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan 	mentaatikan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlakuharus ditingkatkan.
4.	Makkurade dkk (2021) Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi	study was to analyze the effect of work motivation, work environment and communication on employee morale.	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan 	lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan lebih baik

No	Nama tahun dan judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian	Saran
				<p>Terhadap Semangat Kerja.</p> <p>3. Komunikasi berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja.</p>	
5.	Amri dkk (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai	mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja secara parsial dan simultan.	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.</p> <p>2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja.</p>	Tingkatkan lagi semngat kerjanya
6.	Duha dkk (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri	mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan.	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.</p>	Pimpinan Hrus lebih baik lagi

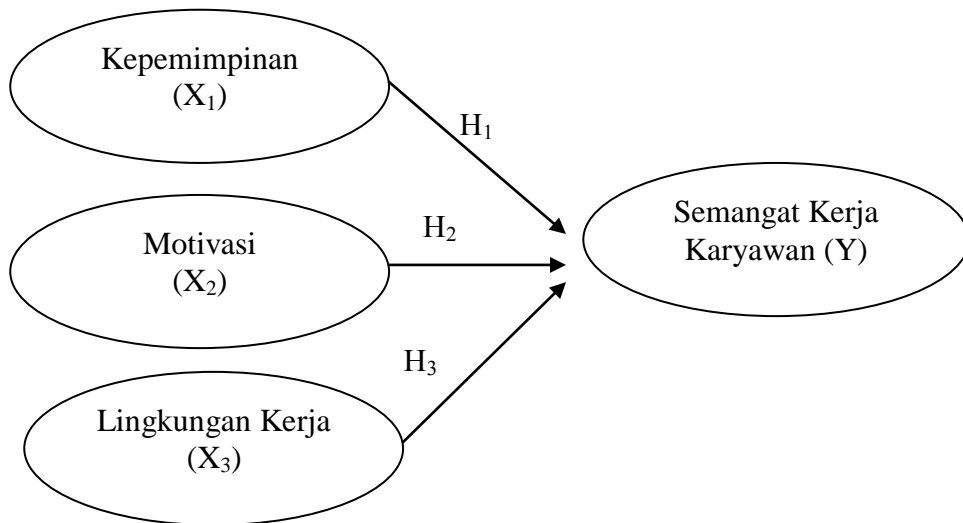
No	Nama tahun dan judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian	Saran
7.	Saputra dan Suhada (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang	mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Semangat Kerja Karyawan. 2. Iklim Kerja berpengaruh Semangat Kerja Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) diharapkan dengan gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan semangat kerja karyawan 2) diharapkan dapat meningkatkan iklim kerja yang baik sehingga karyawan merasakan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan 3) sebaiknya pihak manajemen perusahaan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia

No	Nama tahun dan judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian	Saran
					yang dimiliki agar semangat kerja karyawan meningkat.
8.	Febrianti dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)	Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Semangat Karyawan 2. Kompetensi berpengaruh Terhadap Semangat Karyawan	kurangnya akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan lebih ditekankan pada adanya dukungan yang tinggi terhadap perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi kepada karyawan dan dimaksudkan membuat para pegawai agar memiliki sudut pandang terhadap suatu perspektif baru melalui peningkatan kesadaran terhadap permasalahan yang ada di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bimbingan kepemimpinan akan mampu meningkatkan tujuan organisasi dan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang

bersemangat dalam melakukan pekerjaan menunjukkan ciri-ciri merasa optimis dan senang terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, dkk (2020); Saputra dan Suhada (2020); dan Febrianti dkk (2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Karyawan. dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

$$H_1 = \text{Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan}$$

2.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Karyawan pada dasarnya dapat digerakkan dan diarahkan untuk melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, bergairah dan penuh kesadaran melalui pemberian motivasi. Motivasi memiliki aspek pasif yang mencerminkan motivasi sebagai suatu kebutuhan dan juga dorongan, aspek berikutnya yaitu statis yang artinya motivasi sebagai penguak usaha positif yang memunculkan potensi para karyawan agar produktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008 : 108). Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Made dan Luh (2021); Makkurade dkk (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh Signifikan

Terhadap Semangat Kerja. Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi dengan Motivasi Kerja Karyawan. dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₂ = Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai yang bekerja akan bertahan dan tidak menimbulkan tingkat kemalasan, jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Widiantari (2015), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya ala-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta tersedianya fasilitas yang memadai sehingga para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dala menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Anwar (2013), dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga para pekerja akan merasa bosan dan malas dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Makkurade dkk (2021) yang memperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja
karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden.

3.2. Variabel-variabel penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Independen (bebas)

Variabel Bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002).

Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang,2002). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja Karyawan.

3.2.1. Definisi Oprasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

no	Variabel	Definisi Operasional	Indikator/Pengukuran
1	Kepimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah Kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya. Widjaja dan Adnan, 2022	1.Tingkat hubungan pemimpin dengan bawahan 2.Tingkat kesediaan pemimpin menerima saran dari bawahan 3.Tingkat kesediaan pemimpin membantu mengatasi kesulitan bawahan 4.Tingkat kesediaan pemimpin mendelegasikan kewenangannya kepada bawahan 5.Tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2	Motivasi (X2)	<p>Motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Yuningsih dkk, 2021):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Tingkat Produktivitas 2.Tingkat Absensi 3.Tingkat Kualitas Hasil Kerja 4.Tingkat Upah 5.Tingkat Penerimaan Kelompok 6.Promosi
3	Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan Kerja adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja (Akmaludin dan Gracia, 2021):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Penggunaan Waktu Kerja 2.Penggunaan alat dalam pelaksanaan kerja 3.Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 4.Dukungan perusahaan 5.Rekan Kerja
4	Semangat kerja (Y)	<p>Semangat Kerja Karyawan adalah suatu suasana kerja yang berupa sikap mental individu dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kesetiaan 2.Perasaan senang terhadap pekerjaan 3.Kerja sama 4.Kebanggaan terhadap 5.instansi

		kelompok dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam mengerjakan pekerjaan yang mendorongnya bekerja lebih giat, lebih baik dan produktif dalam mencapai tujuan bersama. (Wasiati, 2021)	5. Ketaatan terhadap peraturan.
--	--	--	---------------------------------

Sumber : data diolah dari jurnal, 2022

3.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002) terdapat 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara). Data yang diperoleh secara langsung dari responden dalam penelitian ini diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah identitas responden dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya (melalui media perantara. Data yang telah diolah orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber dimana penelitian dilakukan secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dari responden dalam penelitian ini diambil dari kuisoner yang dibagikan kepada karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung Dinas Kebakaran Kota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada para karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji Instrumen (uji kualitas data)

3.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan menghitung nilai KMO. Jika nilai $KMO > 0,5$ maka layak untuk dilakukan pengujian Selanjutnya. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*.. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. (Ghozali, 2011).

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011).

Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011).

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat titik-titik (penyebaran data) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan cara melihat

histogram dari residualnya. Dari hasil pengamatan dapat diambil dua keputusan (Ghozali, 2011):

1. Bila data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Bila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan bila tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya (Ghozali, 2011). Oleh sebab itu selain uji grafik dianjurkan untuk melengkapinya dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2011).

3.4.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik plot. Apabila grafik plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).

3.4.3. Analisis Regresi Linier

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

A = Intercept (konstanta)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Motivasi
X_3	= Lingkungan Kerja
e	= Tingkat kesalahan

3.4.4. *Goodness Of Fit Model* (Uji kelayakan Model)

3.4.4.1. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah model regresi dalam penelitian fit atau tidak. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka model fit
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka model tidak fit

3.4.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Ada kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel maka R^2

pasti akan meningkat tanpa peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Maka dari itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun sesuai kondisi bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2011).

3.4.5. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kebakaran Kota Semarang

Dinas Kebakaran Kota Semarang menempati Kantor yang terletak di Jalan Madukoro Nomor 6 Semarang dengan beranggotakan 444 personil. Dalam menjalankan tugasnya dinas ini didukung oleh 132 personil dan 1 pos induk yang berada pada Jalan Madukoro dengan 5 pos pembantu yang tersebar di Plamongan Indah, Terboyo, Banyumanik, Balaikota dan Tugu, serta peralatan pengendalian dan pemadaman kebakaran. Keberadaan Dinas Kebakaran Kota Semarang sebagai salah satu dinas yang ada di jajaran Pemerintah Kota Semarang yang bertugas memberikan pelayanan kebakaran antara lain:

1. Pelayanan pelatihan dan bimbingan penyuluhan penanggulangan kebakaran;
2. Pelayanan pemeriksaan gambar dan kelayakan peralatan pemadam kebakaran yang telah terpasang; dan
3. Pelayanan pemadam kebakaran.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	32	88,9
Perempuan	4	11,1
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 88,9%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%. Responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki pada bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang.

4.1.2.2. Lama Bekerja Responden

Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	%
<5 tahun	12	33,3
11 tahun – 15 tahun	2	5,6
16 Tahun – 20 Tahun	6	16,7
>20 tahun	16	44,4
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang yang mempunyai masa kerja (lama bekerja) < 5 tahun sebanyak 12 orang atau

sebesar 30,8%, Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak 2 orang atau 5,6%, sedangkan karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 6 orang atau 16,7%, dan sebanyak 16 orang atau 44,4% Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai masa kerja > 20 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Responden dapat dilihat pada table 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SMU	28	77,8
S1	8	22,2
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%, dan paling banyak 28 orang atau sebesar 77,8% Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang berpendidikan SMU.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, dapat diketahui jumlah orang maupun prosentasenya sebagai berikut :

4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

Tanggapan responden dalam hal Kepemimpinan pada bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan (X_1)

No.	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X_1)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	4	5	10	8	9	36
2.	Pemimpin mau menerima saran dari bawahan terkait dengan kemajuan Dinas Kebakaran Kota Semarang	0	8	5	14	9	36
3.	Pemimpin mau memberikan bantuan kepada bawahan ketika sedang menghadapi kendala di Dinas Kebakaran Kota Semarang	1	4	8	13	10	36
4.	Pemimpin mau memberikan wewenang kepada bawahan ketika sedang menjalankan tugas	1	5	7	11	12	36
5.	Pemimpin bersedia menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan	1	5	7	9	14	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab netral bahwa Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik yaitu sebanyak 10 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Pemimpin mau menerima saran dari bawahan terkait dengan kemajuan Dinas Kebakaran Kota Semarang yaitu sebanyak 14 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Pemimpin mau memberikan bantuan kepada bawahan ketika sedang menghadapi kendala di Dinas Kebakaran Kota Semarang yaitu sebanyak 13 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Pemimpin mau memberikan wewenang kepada bawahan ketika sedang menjalankan tugas yaitu sebanyak 12 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Pemimpin bersedia menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaannya yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi pada Karyawan bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi	2	9	8	9	8	36
2.	Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai tingkat absensi yang rendah	0	11	8	1	16	36
3.	Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi	2	10	6	8	10	36
4.	Besarnya gaji yang diterima Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang sudah sesuai dengan standar hidup saat ini	1	11	5	8	11	36
5.	Hubungan kelompok kerja karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang dengan kelompok lain baik	1	11	5	6	13	36
6.	Dinas Kebakaran Kota Semarang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	1	11	5	6	13	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Motivasi (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yaitu sebanyak 9 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai tingkat absensi yang rendah yaitu sebanyak 16 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi yaitu sebanyak 10 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Besarnya gaji yang diterima Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang sudah sesuai dengan standar hidup saat ini yaitu sebanyak 11 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Hubungan kelompok kerja karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang dengan kelompok lain baik yaitu sebanyak 13 responden.
- f. Pada indikator keenam menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Dinas Kebakaran Kota Semarang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan

potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju yaitu sebanyak 13 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden dalam hal Lingkungan Kerja pada bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X_3)

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pencahayaan ruang Dinas Kebakaran Kota Semarang sangat cukup	1	9	7	8	11	36
2.	Sirkulasi ruang kerja Dinas Kebakaran Kota Semarang memberikan sangat cukup	0	13	4	9	10	36
3.	Fasilitas yang diberikan Dinas Kebakaran Kota Semarang sangat cukup	0	17	2	7	10	36
4.	Hubungan karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dengan pimpinan terjalin dengan baik	0	13	7	5	11	36
5.	Hubungan antar rekan kerja Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang terjalin dengan baik	0	12	7	6	11	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja (X_3) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Pencahayaan ruang Dinas Kebakaran Kota Semarang sangat cukup yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Sirkulasi ruang kerja Dinas Kebakaran Kota Semarang memberikan sangat cukup yaitu sebanyak 13 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Fasilitas yang diberikan Dinas Kebakaran Kota Semarang sangat cukup yaitu sebanyak 17 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Hubungan karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang dengan pimpinan terjalin dengan baik yaitu sebanyak 13 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Hubungan antar rekan kerja Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang terjalin dengan baik yaitu sebanyak 12 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan

Tanggapan responden dalam hal Semangat Kerja Karyawan dapat dilihat dari tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Semangat Karyawan (Y)

No.	Pernyataan Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap institusi	0	10	7	11	8	36
2.	Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai perasaan senang terhadap pekerjaan	1	5	7	11	12	36
3.	Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai kerjasama tim dengan baik	0	6	7	10	13	36
4.	Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai kebanggaan terhadap institusi	1	5	7	11	12	36
5.	Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai ketaatan terhadap peraturan	0	6	8	8	14	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang memiliki ketrampilan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat waktu yaitu sebanyak 11 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai perasaan senang terhadap pekerjaanyaitu sebanyak 12 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai kerjasama tim dengan baikyaitu sebanyak 13 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai kebanggaan terhadap institusi yaitu sebanyak 12 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan Dinas Kebakaran Kota Semarang Bagian Penyelamat mempunyai ketaatan terhadap peraturan yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.4. Uji asumsi klasik

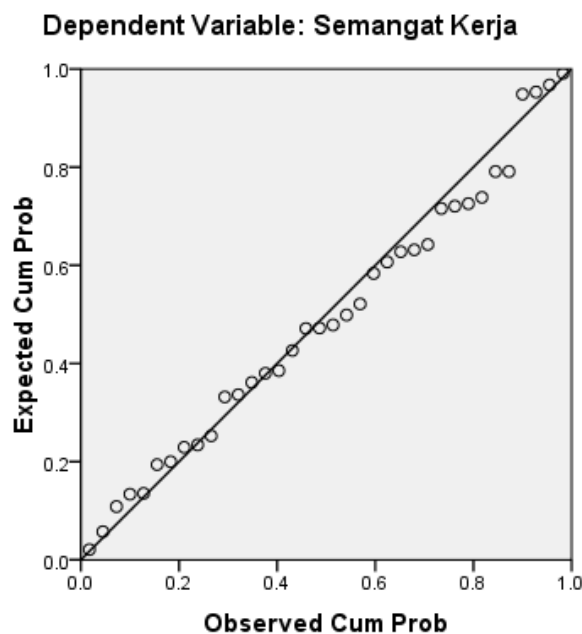
4.1.4.1. Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan

melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13057371
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.524
Asymp. Sig. (2-tailed)		.946

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,524 dan nilai Asymp 0,946 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolenieritas.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat

nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS :

Table 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.203	4.919
Motivasi	.336	2.974
Lingkungan Kerja	.346	2.886

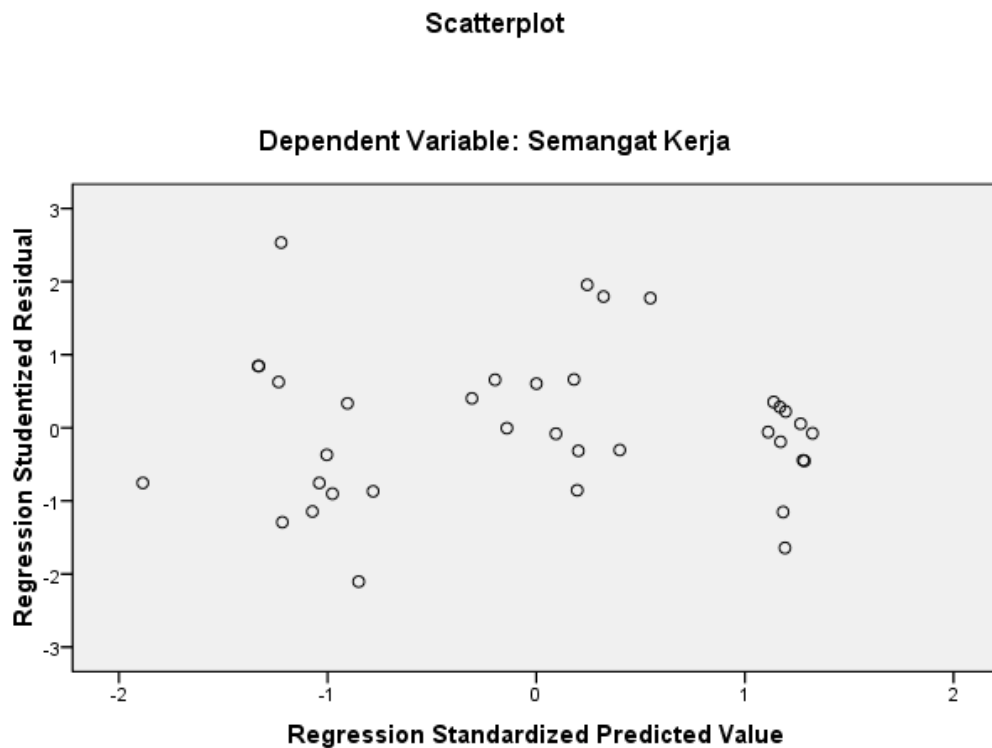
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Table 4.10
Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.424	1.327	
	Kepemimpinan	.410	.153	.420
	Motivasi	.191	.089	.261
	Lingkungan Kerja	.278	.107	.312

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,424 + 0,410 X_1 + 0,119 X_2 + 0,278 X_3 + e$$

Daripersamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 2,424 menjelaskan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai konstan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,424 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,410 menjelaskan Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,191 menjelaskan Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,191 satuan.

- d. Koefisien regresi sebesar 0,278 menjelaskan Disiplin mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 satuan.

4.1.6. Uji t

Uji hipotesis dilakukan dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.424	1.327		1.827	.077
Kepemimpinan	.410	.153	.420	2.678	.012
Motivasi	.191	.089	.261	2.145	.040
Lingkungan Kerja	.278	.107	.312	2.602	.014

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Kepemimpinan adalah $2,678 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota

Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi adalah $2,145 > t$ tabel yaitu sebesar $1,6617$ dengan signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Lingkungan Kerja adalah $2,602 > t$ tabel yaitu sebesar $1,6617$ dengan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamat Dinas Kebakaran Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas

dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.762	3	278.254	56.044	.000 ^a
	Residual	158.877	32	4.965		
	Total	993.639	35			

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 56,044 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. KoefisienDeterminasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.825	2.22821

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,825. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai peranan 82,5% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Semangat Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 17,5% (100% - 82,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, dkk (2020); Saputra dan Suhada (2020); dan Febrianti dkk (2020) yang memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duha dkk

(2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Kepemimpinan lebih ditekankan pada adanya dukungan yang tinggi terhadap perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi kepada karyawan dan dimaksudkan membuat para pegawai agar memiliki sudut pandang terhadap suatu perspektif baru melalui peningkatan kesadaran terhadap permasalahan yang ada di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bimbingan kepemimpinan akan mampu meningkatkan tujuan organisasi dan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan menunjukkan ciri-ciri merasa optimis dan senang terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made dan Luh (2021); Makkurade dkk (2021) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Amri dkk (2022); dan Duha dkk (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Karyawan pada dasarnya dapat digerakkan dan diarahkan untuk melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, bergairah dan penuh kesadaran melalui pemberian motivasi. Motivasi memiliki aspek pasif yang mencerminkan motivasi sebagai suatu kebutuhan dan juga dorongan, aspek berikutnya yaitu statis yang artinya motivasi sebagai penguat usaha positif yang memunculkan potensi para karyawan agar produktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkurade dkk (2021) yang memperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dkk (2022); dan Duha dkk (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pegawai yang bekerja akan bertahan dan tidak menimbulkan tingkat kemalasan, jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta tersedianya fasilitas yang memadai sehingga para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga para pekerja akan merasa bosan dan malas dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini:

1. Untuk meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang ditinjau dari Kepemimpinan, maka saran yang diberikan kepada Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang adalah pemimpin sebaiknya lebih meningkatkan hubungan baik dengan bawahan.
2. Untuk meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang

diberikan kepada Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang adalah Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang perlu meningkatkan kualitas kerja

3. Untuk meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang ditinjau dari Lingkungan Kerja, maka saran yang diberikan kepada Bagian Penyelamatan Dinas Kebakaran Kota Semarang adalah memberikan Fasilitas yang cukup kepada karyawan
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan menambah variabel bebas lainnya selain variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan, misalnya : Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Siswoyo. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Ghozali, Imam. 2006. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta :Erlangga 5.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Husain, Umar. 2004 *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nitisemito, A.S.2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PR.Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutermeister. R.A. 1999. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book. Co.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Turere, Verra Nitta. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey (Jurnal)*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Utomo, Budi, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkas Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)* ISSN 1829-9857
- Wibowo, Agung Edy. 2010. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.