

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PERSONIL POLISI PADA KANTOR
POLRES LEBONG**



SKRIPSI

OLEH

RECKY ERNANDO

NPM. 19040066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PERSONIL POLISI PADA KANTOR
POLRES LEBONG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu**

OLEH

RECKY ERNANDO

NPM. 19040066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU**

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PERSONIL POLISI PADA KANTOR
POLRES LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

RECKY ERNANDO
NPM. 19040066

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M
NIDN. 0208018903

Bengkulu, Mei 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PERSONIL POLISI PADA KANTOR
POLRES LEBONG**

SKRIPSI

Oleh:
RECKY ERNANDO
NPM. 19040066

*Telah Dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal,
Dan dinyatakan*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M
NIDN. 0208018903

Anggota

Anggota

Bengkulu, Mei 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- **Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu sudah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain (QS. Alam Nasyrah : 6)**
- **Jika ingin melihat bintang, harus ada malam,
jika ingin melihat pelangi, harus ada hujan,
jika ingin berhasil harus ada kemauan dan pengorbanan (penulis)**

Persembahan

Walau beribu rintangan yang aku hadapi, tetapi bersyukur Allah masih memberi berkat dan rahmat kepadaku, sehingga skripsi ini selesai dan kupersembahkan kepada :

- **Istri dan ankku tercinta yang selalu menjadi motivasi untuk aku lebih maju**
- **Kedua orang tuaku tercinta pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir**
- **Saudara-saudaraku yang telah memberiku kesempatan untuk menyelesaikan strata I ini.**
- **Dosenku sekalian yang telah memberi bimbingan serta arahan atas selesainya skripsi ini.**
- **Almamaterku.**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK SPIRIT OF POLICE
PERSONNEL AT LEBONG POLRES OFFICE**

By:
Recky Ernando¹⁾
Ahmad Soleh And Yudi Irawan Abi²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and organizational climate on the morale of police personnel at the Lebong Police Station. The sample in this study were 53 police personnel at the Lebong Police Station. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of multiple linear regression calculations obtained the multiple linear regression equation $Y = 5.954 + 0.425X1 + 0.454X2$. The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.597. This means that X1 (work environment) and X2 (organizational climate) affect work morale (Y) by 59.7% while the remaining 40.3% is influenced by other variables not examined in this study.

The results of the F test show that the significance of $0.000 < 0.05$. Because the significance level below 0.05 indicates that together X1 (work environment) and X2 (organizational climate) have a positive and significant influence on work morale (Y). The work environment has a positive and significant influence on the morale of the police personnel at the Lebong Police Station because of a significant value of 0.000 less than 0.05. 0.05.

Keywords: Work Environment, Organizational Climate, Work Morale

1) Student

2) Supervisors

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PERSONIL POLISI PADA KANTOR POLRES LEBONG

Oleh :

Recky Ernando¹⁾
Ahmad Soleh dan Yudi Irawan Abi²⁾

RINGKASAN

Semangat kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah faktor lingkungan kerja dan iklim organisasi. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.

Sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang Personil Polisi Pada Kantor Polres Lebong. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f.

Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 5,954 + 0,425X_1 + 0,454X_2$. Koefesien determinasi dari nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,597. Hal ini berarti bahwa X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Semangat kerja (Y). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim organisasi Terhadap Semangat kerja personil polisi Pada Kantor Polres Lebong”.

Didalam penyusunan skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran dan masukan secara moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberikan bantuan tersebut, maka Peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.Kom., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu sekaligus sekaligus selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Yudi Irawan Abi, S.E., M.M selaku pembimbing Pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
5. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.

6. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas dehasen Bengkulu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu Peneliti akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin yarobal 'alamin.

Bengkulu, Mei 2023

Peneliti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PERSONIL POLISI PADA KANTOR
POLRES LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : RECKY ERNANDO

NPM : 19040066

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidakasliannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2023
Yang Menyatakan

RECKY ERNANDO
NPM. 19040066

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Iklim Organisasi.....	9
2.1.3 Semangat Kerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Analisis.....	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Defenisi Operasional.....	22
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	23
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Metode Analisis	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Sejarah Kantor Polres Lebong.....	31
4.1.2 Struktur Organisasi	32
4.1.3 Karakteristik Responden.....	37
4.1.4 Hasil Uji Validitas	40
4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
4.1.6 Uji Asumsi Klasisk.....	46
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.1.8 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)	47
4.1.9 Uji Simultan (Uji f).....	47
4.1.10 Uji Parsial (Uji t)	48
4.2 Pembahasan	49

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	20
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	33
Gambar 3. Uji Normalitas	43
Gambar 4. Uji Heterokedastisitas	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert	24
Tabel 2. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 5. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 6. Uji Validitas Indikator Penelitian	40
Tabel 7. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian	42
Tabel 8. Uji Multikolinieritas	43
Tabel 9. Model Regresi Linier Berganda	45
Tabel 10. Koefisien Determinasi	47
Tabel 11. Hasil Uji F	48
Tabel 12. Hasil Uji t	49
Tabel 13. Hasil Analisis Regresi , Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Output SPSS
- Lampiran 4. R. Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sutrisno, (2017: 12) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengingat sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, maka sumber daya manusia perlu untuk dijaga agar kelangsungan hidup organisasi dapat terus berlangsung dan tercapainya tujuan organisasi.(Andriani, 2022:54)

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor,

panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Setiasih, 2015:2).

Semangat kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah faktor lingkungan kerja dan iklim organisasi. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. (Chandra, 2018:27)

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah faktor iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. (Sutrisno, 2017:87)

Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau

melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Disisi lain Salah satu hal yang dapat menciptakan iklim organisasi adalah adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. (Chandra, 2018:32)

Kantor Polres Lebong merupakan sebuah instansi yang membantu pemerintah dalam penjagaan keamanan dan ketertiban di Kabupaten Lebong. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh Peneliti di lapangan, maka dapat dilihat fenomena yang terjadi pada saat ini di Kantor Polres Lebong adalah adanya penurunan semangat kerja dari personil polisi yang disebabkan oleh iklim organisasi pegawai yang masih rendah karena suasana yang terjadi diantara personil polisi dalam bekerja sibuk dengan urusan masing-masing apalagi kalau terjadi suatu keributan atau permasalahan maka semua personil polisi akan langsung turun untuk melakukan pengamanan. Untuk lingkungan kerja juga masih terdapat ketidaknyaman disebabkan pendingin ruangan yang tidak maksimal dan terkadang terasa panas, hal lain juga terlihat dari kebisingan saat bekerja yang disebabkan karena adanya saling adu pendapat baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim organisasi Terhadap Semangat kerja personil polisi Pada Kantor Polres Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong ?
2. Apakah pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Kantor Polres Lebong, sebagai masukan dalam pembinaan pegawainya khususnya untuk iklim organisasi dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan semangat kerja
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas dan tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:105), yaitu aspek fisik kerja, psikologis kerja, peraturan kerja dan pencapaian produktivitas
2. Iklim organisasi dengan indikator menurut Wirawan (2017:87) yaitu struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*) dan komitmen (*commitment*).
3. Semangat kerja dengan indikator menurut Hasibuan (2014:186) yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2017:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi iklim organisasi dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2016:13) 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”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.1 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017:105), yaitu :

1. Aspek fisik kerja

Dalam aspek lingkungan kerja ini, beberapa hal yang mempengaruhi adalah penerangan, warna ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruangan. Jika tempat kerja terdapat tempat untuk bersantai, berkumpul, dan bermain, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-

masing anggota tim yang nantinya semangat kerja masing-masing individu akan meningkat

2. Psikologis kerja

Psikologi dalam pengertian umum adalah ilmu yang mempelajari tentang tingkah-laku manusia. Bagi orang awam seringkali Psikologi disebut dengan ilmu jiwa karena berhubungan dengan hal-hal psikologis/kejiwaan.

3. Peraturan kerja

Merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai dalam bekerja, dengan adanya peraturan tersebut pekerjaan jadi terarah dan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pekerja.

4. Pencapaian produktivitas

Pencapaian Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

2.1.2 Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2015: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan, (2017:65) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi

serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora, (2014:92) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka

bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

2.1.2.1 Indikator Iklim organisasi

Menurut Wirawan (2017:87) indikator iklim organisasi sebagai berikut :

a. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi

menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen (*commitment*)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya

2.1.3 Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2013: 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Zainun (2015: 32) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah

1. Pengaruh yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berpengaruh dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari

banyak berpengaruh dengan pekerjaan.

4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2013: 45), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah

yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala- gejala seperti ini.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai komunikasi, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya. Simamora (2015: 45) mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu :

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

2.1.3.1 Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014: 186), indikator untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

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

2. Kerja sama

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

3. Kepuasan kerja

Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-

peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Maryani (2023) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 12,775 + 0,319X_1 + 0,394X_2 + 3,848$, dengan arah regresi yang positif, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05
2. Chandra dan Setiawan (2018) mahasiswa Universitas Kristen Petra dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Diantri. Lingkungan Kerja (X1) pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Sehingga Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Iklim Organisasi (X2) pada uji t adalah 0.008 atau $< 0,05$. Sehingga

variabel bebas Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT Diantri.

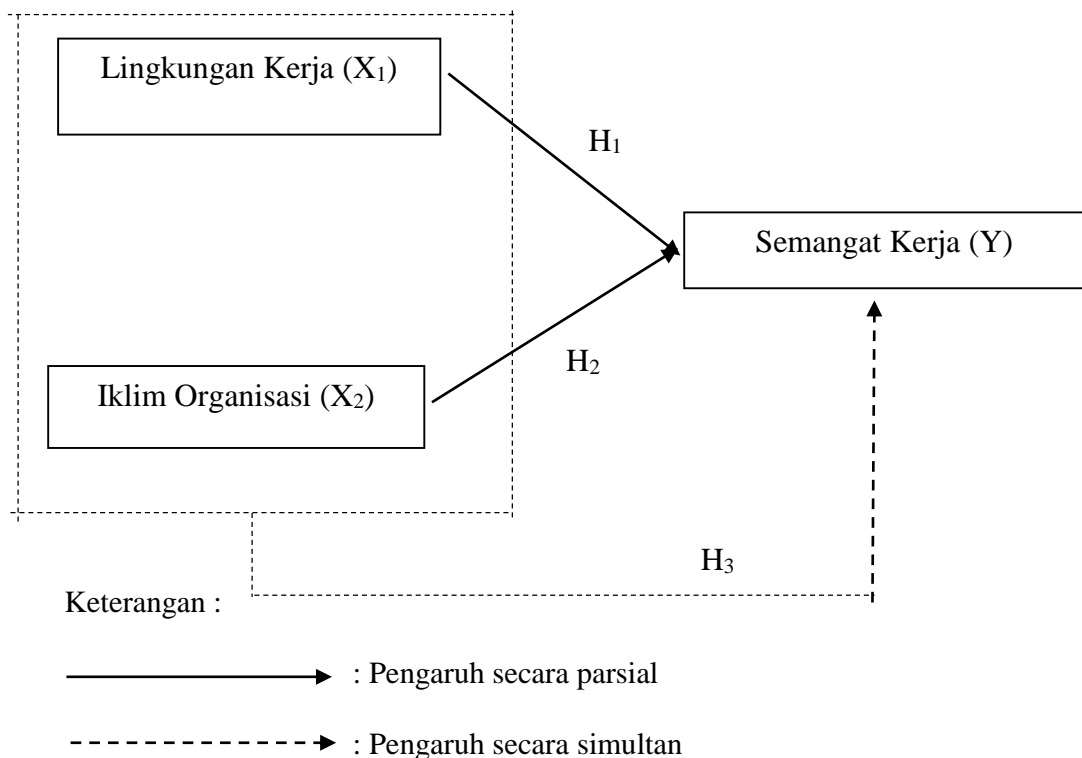
3. Aliando (2021) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komunikasi dan semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.
4. Siregar (2020) mahasiswa Universitas Asahan Sumatera Utara dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. nilai Fhitung

(41.720) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3.12), dan sig. α (0.000a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap semangat

kerja personil polisi (Y) pada Kantor Polres Lebong secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. 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 pada Kantor Polres Lebong.

2. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal Kantor Polres Lebong secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka
3. Semangat kerja adalah sikap dari personil polisi Kantor Polres Lebong dalam melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil polisi pada Kantor Polres Lebong yang berjumlah 210 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2017: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pada penelitian ini sampel di ambil sebesar 25 % dari populasi sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Sampel} = 25 \% \times 210 = 52,5 \text{ pembulatan } 53 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang Personil Polisi Pada Kantor Polres Lebong.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan

data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilatas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk

menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas

(multikolinier). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = semangat kerja

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = iklim organisasi

b₁,b₂ = koefisien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

3.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

H_0 (Hipotesis nol) : artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

H_a (Hipotesis alternatif), artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika

hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:99):

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:101):

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

