

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA
PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN
DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

ANDI EKA PUTERA RINDAM

2018.MM.1.1419

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PPS STIE NOBEL INDONESIA

2021

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain

(Q. S. Al-Insyirah : 6-7)

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA
PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN
DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

**ANDI EKA PUTERA RINDAM
2018.MM.1.1419**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 9 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui
Komisi Pembimbing

Ketua,

Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

Anggota

Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, bahwa pada akhirnya sebuah perjalanan yang panjang dan berliku akhirnya menemukan titik jeda, salah satu usaha yang penulis telah lakukan pada tahun 2021 saat ini. Diperlukan waktu beberapa bulan untuk dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses menyelesaikan penyusunan tesis ini mulai sejak awal sampai selesai banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik berupa informasi, petunjuk, bimbingan serta arahan sampai selesainya tesis ini, tak lupa Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing satu dan Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si selaku pembimbing dua, yang sangat memberikan bantuan, bimbingan, memotivasi Penulis.

Ucapan yang sama juga penulis sampaikan kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. dan Dr. Badaruddin, S.T., M.M., sebagai tim penguji yang telah memberikan saran dan masukan saat seminar proposal maupun saat seminar hasil tesis.
5. Bapak/ibu Dosen serta staf program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE NOBEL Indonesia Makassar atas bantuannya selama mendalami Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Andi Irwan, S.Pd., M.M. selaku Kepala UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar beserta seluruh staf yang telah membantu Penulis dalam memberikan data data yang Penulis butuhkan selama proses penelitian.
7. Kedua orang tua saya Drs. H. Muhammad Alwi Malik dan Dra. Hj. Nurhayati Yusuf yang selalu mendoakan penulis sehingga Allah SWT memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan semua proses pendidikan sampai selesai.
8. Istri tercinta Sitti Rahmawati, S.T bersama keluarga atas kesabaran dan pengertian yang mereka berikan berupa tenaga, pikiran dan semangat sampai selesainya tesis ini.
9. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu

persatu, baik moril maupun materi senantiasa mendapatkan balasan kebaikan di sisi Allah SWT.

Penulis sekali lagi menyadari adanya keterbatasan ilmu pengetahuan maupun kemampuan yang penulis miliki, Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini bisa lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis dan peneliti di masa yang akan datang.

Demikian kata pengantar ini penulis buat, semoga tesis ini merupakan sumbangsih berharga dan bermanfaat untuk bangsa Indonesia, menuju Indonesia sejahtera

Makassar, 09 Maret 2021

Andi Eka Putera Rindam

ABSTRAK

Andi Eka Putera Rindam. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Muhammad Hidayat dan Nawir Rahman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (2) iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai (7) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terkait lingkungan kerja, iklim organisasi, semangat kerja dan kinerja kepada 51 responden di UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (2) iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai (7) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja, dan Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Andi Eka Putera Rindam. 2021. *The Effect of Work Environment and Organizational Climate toward Employee Performance through Work Ethic at UPTD Terminals and Parking in Selayar Islands Regency, supervised by Muhammad Hidayat and Nawir Rahman.*

This study aims to determine whether (1) work environment affects employee morale (2) organizational climate affects employee morale (3) work environment affects employee performance (4) organizational climate affects employee performance (5) work morale affects employee performance toward employee performance (6) the work environment affects employee performance through employee morale (7) organizational climate affects employee performance through employee morale at the UPTD Terminal and Parking Area of the Selayar Islands Regency.

The data were obtained by using a questionnaire related to work environment, organizational climate, morale and performance to 51 respondents in the UPTD Terminal and Parking Area of the Selayar Islands Regency. The sampling technique was using purposive sampling technique.

The results show that (1) the work environment has an effect on employee morale (2) the organizational climate has an effect on employee morale (3) the work environment has an effect on employee performance (4) The organizational climate has an effect on employee performance (5) Morale has an effect on performance employees (6) work environment affects performance through employee morale (7) organizational climate affects performance through employee morale at the UPTD Terminal and Parking Area of Selayar Islands Regency.

Keywords: *Work Environment, Organizational Climate, Work Spirit, and Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	xvi
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Lingkungan kerja	13

	Halaman
2.2.1. Pengertian Lingkungan kerja	13
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja	14
2.3. Iklim organisasi	17
2.3.1. Pengertian Iklim organisasi	17
2.3.2. Dimensi Iklim organisasi	18
2.3.3. Faktor Iklim organisasi	21
2.4. Semangat kerja	22
2.4.1. Pengertian Semangat kerja	22
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja	26
2.4.3. Ciri Semangat kerja Tinggi	27
2.4.4. Dimensi Semangat kerja	29
2.4.5. Indikator Semangat kerja	30
2.5. Kinerja Pegawai	32
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai	32
2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Pegawai	33
2.5.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	34
2.5.4. Dimensi Kinerja	34

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	36
3.2. Hipotesis Penelitian	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	39

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	42
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
4.3. Populasi dan Sampel	42
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	43
4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	44
4.6. Teknik Analisis Data.....	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	54
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	56
5.1.3. Deskripsi Responden.....	58
5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
5.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis	70
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	88

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	98
6.2 Implikasi	99
6.3 Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	57
Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat kerja	57
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	58
Tabel 5.5. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	59
Tabel 5.6. Sebaran Responden menurut Usia	59
Tabel 5.7. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	60
Tabel 5.8. Tanggapan Responden pada Item Variabel Lingkungan kerja	62
Tabel 5.9. Tanggapan Responden pada Item Variabel Iklim organisasi	64
Tabel 5.10. Tanggapan Responden pada Item Variabel Semangat kerja	66
Tabel 5.11. Tanggapan Responden pada Item Variabel Kinerja	68
Tabel 5.12. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama	70
Tabel 5.13. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama	71
Tabel 5.14. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Pertama	72
Tabel 5.15. Hasil Uji Sobel Dependent Variabel Y1	76
Tabel 5.16. Hasil Uji Sobel Dependent Variabel Y2	76
Tabel 5.17. Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua	78

Tabel 5.18. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua	79
Tabel 5.19. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 5.1. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	87

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Pemetaan Responden
3. Tabulasi Hasil Kuisisioner Penelitian
4. Deskripsi Variable Penelitian
5. Uji Validitas dan Realibilitas Data
6. Analisis Jalur
7. Surat Keterangan Pengolahan Data
8. Tanda Bukti Bebas Plagiasi
9. LoA (Letter of Acceptance)
10. Izin Penelitian Tesis
11. Surat Keterangan Penelitian

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa,

Andi Eka Putera Rindam

2018.MM.1.1419

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

Nama Mahasiswa : Andi Eka Putera Rindam

NIM : 2018MM11419

Program Studi : Magister Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

Anggota : Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Dosen Penguji 2 : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 09 Maret 2021

SK Penguji : 157/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan menyebutkan terminal adalah pangkalan kendaraan bermotor umum yang digunakan untuk mengatur kedatangan dan keberangkatan, menaikkan dan menurunkan orang dan/atau barang, serta perpindahan moda angkutan, sedangkan Parkir adalah keadaan kendaraan berhenti atau tidak bergerak untuk beberapa saat dan ditinggalkan pengemudinya. Pada Pasal 33 menyebutkan bahwa untuk menunjang kelancaran perpindahan orang dan/atau barang serta keterpaduan intermoda dan antarmoda ditempat tertentu, dapat dibangun dan diselenggarakan terminal, terminal dimaksud berupa terminal penumpang dan/atau terminal barang. Pasal 38 ayat (1) menyebutkan pula bahwa setiap penyelenggara terminal wajib menyediakan fasilitas terminal yang memenuhi persyaratan keselamatan dan keamanan, ayat (2) fasilitas terminal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi fasilitas utama dan fasilitas penunjang, ayat (3) untuk menjaga kondisi fasilitas terminal sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara terminal wajib melakukan pemeliharaan.

Selain itu di Pasal 39 ayat (1) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terminal merupakan daerah yang diperuntukkan bagi fasilitas terminal, ayat (2) lingkungan kerja terminal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh penyelenggara terminal dan digunakan untuk pelaksanaan pembangunan,

pengembangan, dan pengoperasian fasilitas terminal, ayat (3) lingkungan kerja terminal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, khusus Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi. Pasal 41 ayat (1) setiap penyelenggara terminal wajib memberikan pelayanan jasa terminal sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan, ayat (2) pelayanan jasa terminal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan retribusi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Demikian pula halnya dengan fasilitas parkir disebutkan pada Pasal 43 ayat (1) penyediaan fasilitas parkir untuk umum hanya dapat diselenggarakan di luar ruang milik jalan sesuai dengan izin yang diberikan, ayat (2) penyelenggaraan fasilitas parkir di luar ruang milik jalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh perseorangan warga negara Indonesia atau badan hukum Indonesia berupa : a) usaha khusus perparkiran; atau b) penunjang usaha pokok, ayat (3) fasilitas parkir di dalam ruang milik jalan hanya dapat diselenggarakan ditempat tertentu pada jalan kabupaten, jalan desa, atau jalan kota yang harus dinyatakan dengan rambu lalu lintas, dan/atau marka jalan, ayat (4) ketentuan lebih lanjut mengenai pengguna jasa fasilitas parkir, perizinan, persyaratan, dan tata cara penyelenggaraan fasilitas dan parkir untuk umum diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Retribusi Jasa Umum, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit

Pelaksana Teknis Daerah, Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 14 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana Kepala UPTD mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan terminal dan perparkiran.

Untuk mewujudkan kewenangan Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan Peraturan Kabupaten, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kapabilitas individu karyawan dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia membutuhkan individu yang secara konsisten berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang di bidang kegiatan mulai dari sumber daya manusia utama sampai dengan pegawai tingkat tinggi, selain itu diperlukan faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan suasana organisasi untuk meningkatkan moral organisasi. Suasana organisasi sangat erat kaitannya dengan proses terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga terjalin hubungan dan kerjasama yang harmonis antar semua organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia (SDM) harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebenarnya kita bisa berbicara tentang sumber daya manusia dari dua (dua) aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas meliputi kuantitas sumber daya manusia yang tersedia,

sedangkan aspek kualitas meliputi kemampuan untuk mengembangkan sumber daya fisik dan non fisik, intelektual dan spiritual, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam proses pembangunan, karena besar jumlah SDM yang tidak berkualitas akan menjadi beban pembangunan negara.

Dalam merealisasikan visi dan misi organisasi, kita dapat memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia kita agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya menjadi mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna. Para pegawai hanya akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi dilaksanakan setiap perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

Suasana organisasi yang harmonis dapat menciptakan semangat yang lebih baik bagi karyawan. Sistem gaji dan insentif yang baik dalam organisasi juga sangat menentukan pembentukan sumber daya manusia yang produktif dan profesional, oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, iklim organisasi, sistem penggajian dan motivasi sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja

yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa karyawan percaya bahwa tidak ada perbedaan antara seseorang dengan skill tinggi dengan seseorang yang tidak memiliki skill sama sekali. Karyawan juga percaya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang bekerja aktif dengan karyawan yang tidak bekerja, karena upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, dan tunjangan kesehatan yang diberikan masih dinilai kurang memuaskan sehingga menurunkan disiplin kerja. Hal ini juga karena pada kenyataannya skill merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan.

Masalah yang masih sering muncul di UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar antara lain pembagian tugas yang setiap saat dapat berubah, adanya tuntutan kepada staf untuk selalu berprestasi dalam penerimaan retribusi sebagai sumber pendapatan asli daerah (PAD), staf dan petugas retribusi masih didominasi oleh pegawai non organik atau pegawai tidak tetap dengan jumlah penghasilan yang masih minim, tidak adanya insentif khusus atau semacam bonus bagi pegawai yang dianggap berprestasi dalam melakukan penyetoran retribusi, serta tidak adanya pemberian sanksi kepada staf jika mangkir dari tugasnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar ?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan beberapa tujuan dilakukannya penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, antara lain :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil dan khususnya staff guna meningkatkan kinerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, disiplin dan lingkungan kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Memberi sumbangan pemikiran Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Memberi penulis manfaat resmi dan akademis sehingga ia dapat berbagi pengalaman dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.

5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Wibowo dkk (2012) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang. Data dikumpulkan dari 125 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uktolseja (2011) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Unitex, Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis penerapan budaya perusahaan berdasarkan tingkatan jabatan yang berbeda-beda, (2) menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi dan kinerja, (3) merumuskan usaha yang dapat dilakukan dalam rangka memperkuat lingkungan kerja, motivasi

dan kinerja. Penelitian dilakukan di PT UNITEX, Bogor dengan metode deskriptif dengan teknik survey. Jumlah sampel yang diambil adalah 135 karyawan yang ditarik berdasarkan tingkat jabatan karyawan, pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling dengan teknik proporsional sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan saling mempengaruhi antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Hal tersebut didukung dengan nilai loading faktor dan juga nilai t hitung pada uji signifikansi pada analisis SEM. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan juga kinerja karyawan pada PT UNITEX.

Suplera (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Kota Manado, (2) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK di Kota Manado melalui kerja moral, (3) menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru di SMK Manado, (4) menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru di SMK Manado melalui moral dan motivasi serta, (5) menguji dan menganalisis moral kerja berdampak pada kinerja guru di SMK di Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK, (2) pemimpin berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMK melalui

semangat kerja, (3) motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK. guru sekolah, (4) motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMK, melalui moralitas, (5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja profesional guru.

Dito (2010) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Contoh yang digunakan adalah pegawai PT. Slamet Langgeng menggunakan metode acak sederhana, metode pengambilan sampel. Besar sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan hasil uji-t dan analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan hasil analisis regresi linier 2, menunjukkan bahwa semangat kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil kedua analisis regresi linier tersebut dapat dilakukan uji mediasi (intervening), sehingga dapat diketahui variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening, karena hasil perhitungan koefisien standar untuk pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari dampak langsung semangat kerja pada kinerja.

Immanuel Frans Paul Sagay, (2018) Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebaiknya lebih memperhatikan keadaan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja agar kinerja karyawan semakin baik.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nitisemito (2011) menyatakan : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya dari tugas yang diberikan kepada mereka..

Simamora (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas dan semua berkontribusi dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja mengacu pada tingkat kebisingan, kondisi kantor,

peralatan kantor, cahaya dan udara yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Sastrohadiwtryo (2012) yang menyatakan : Iklim kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal efisiensi kerja pegawai, untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan membangun rencana lingkungan kerja yang sehat, tidak hanya dapat memudahkan pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang lebih tinggi, tetapi perusahaan juga akan memperoleh manfaat, sehingga dapat lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perhatian harus diberikan pada dukungan dan lingkungan kerja yang tepat untuk membuat pekerja senang dan bekerja keras. Karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut, karena para anggota dalam kegiatan operasionalnya akan betah dan menyukai lingkungan kerja.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam semua kegiatan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi universal.

Simamora (2012) berpendapat : "Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri atas : 1) teknologi yang makin lama makin maju, 2) perlengkapan pekerjaan yang mendorong tercapainya keselamatan, dan 3) kelancaran pekerjaan".

Jewell dan Siegall (2013) menjelaskan : "Variabel-variabel kondisi kerja terdiri dari : 1) suhu di tempat kerja, 2) penerangan di tempat kerja, 3) kebisingan di tempat kerja, 4) ukuran dan tata letak tempat kerja 5) pembagian tempat kerja 6) pengaturan kantor, dan 7) warna dinding".

Anoraga (2010) berpendapat : "Yang termasuk dalam lingkungan kerja dari pegawai adalah hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara serta penerangan dan sebagainya". Perhatian perusahaan sangat penting dilakukan karena seringnya pegawai enggan berangkat kerja akibat inkonsistensi atau ruang kerja yang tidak menyenangkan yang akan mengganggu pegawai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nitisemito (2011) sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Kita tahu bahwa warna bisa mempengaruhi orang, sekarang masalahnya adalah bagaimana menggunakan warna-warna ini untuk membuat pegawai bersemangat. Di tempat kerja, pilih warna sejuk / kalem, seperti coklat muda krem, hijau muda abu-abu muda, dan sebagainya. Selain komposisi warna, komposisi warna juga harus diperhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pandangan, menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan, yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai..

2. Kebersihan

Ungkapan terkenal di masyarakat yaitu : "Kebersihan adalah pangkal kesehatan". Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena selain itu juga berpengaruh pada kesehatan dengan lingkungan kerja yang bersih yang akan berpengaruh pada kesehatan mental seseorang.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup, terutama di ruang kerja, diperlukan jika ruangan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang memadai akan menyebabkan kegembiraan fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang lebih sedikit akan menyebabkan kelelahan karyawan.

4. Penerangan

Dalam pengertian penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari juga. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan seringkali membutuhkan penerangan yang cukup, terlebih jika pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

5. Musik

Dalam sebuah perusahaan, jika musiknya tidak menyenangkan, maka tidak ada musik sama sekali lebih baik. Sebaliknya jika musiknya menyenangkan maka musik ini akan menciptakan suasana bahagia yang artinya akan mengurangi rasa kelelahan dalam bekerja.

6. Keamanan

Rasa aman akan menciptakan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja pegawai. Secara umum pengertian aman ini berarti

bahwa rasa aman di masa depan, misalnya melalui dana pensiun. Namun yang dimaksud di sini adalah keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan harta benda pribadi dan pegawai, misalnya, sebagian besar pegawai perusahaan datang dengan kendaraan sendiri.

7. Kebisingan

Siapa pun juga tidak suka mendengar suara keras. Karena kebisingan adalah gangguan bagi seseorang. Dengan adanya suara bising tersebut maka konsentrasi dalam bekerja juga akan terganggu.

Dengan terganggunya konsentrasi tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan mengakibatkan banyak sekali kesalahan atau kerusakan, hal ini tentunya akan menimbulkan kerugian. Agar lingkungan kerja tetap terjaga dengan baik maka pimpinan harus memperhatikan kebutuhan tenaga kerjanya agar berjalan sesuai dengan kebijakan yang diterapkan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja maka pimpinan harus menjaga keseimbangan agar terjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan..

2.3. Iklim Organisasi

2.3.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi. (Wirawan, 2012).

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin dengan memakai istilah iklim psikologi (*psychological climate*).

Tagiuri dan Litwin pada Wirawan (2012) berpendapat : Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilakunya dan dapat dijelaskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat suatu organisasi.

Davis (2010) berpendapat bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia dalam suatu organisasi dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan suasana internal dalam lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Mereka memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian dari suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain yang mengarah pada persepsi setiap anggota dalam memandang organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan rangkaian gambaran karakteristik suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang menimbulkan persepsi setiap anggota dalam organisasi tersebut dalam memandang organisasi.

2.3.2. Dimensi Iklim Organisasi

Karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi pelaku kerja untuk berperilaku dengan cara tertentu. Pendapat Wirawan (2012), ada 6 (enam) dimensi dalam suatu iklim organisasi :

1. Struktur

Struktur mencerminkan perasaan bahwa pegawai terorganisir dengan baik dan memiliki definisi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab masing-masing.

2. Standar

Mengukur perasaan tertekan untuk meningkatkan derajat kebanggaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini termasuk kondisi kerja yang dialami oleh karyawan dalam organisasi.

3. Tanggung Jawab

Mencerminkan perasaan karyawan bahwa mereka adalah pemimpin bagi diri mereka sendiri. Ini termasuk kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengakuan

Berhubungan dengan perasaan bahwa pegawai diberi penghargaan dengan semestinya dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, termasuk imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan

Mencerminkan perasaan karyawan tentang kepercayaan dan sikap saling mendukung antar sesama kelompok kerja sehingga hubungan antar rekan kerja akan berjalan dengan baik.

6. Komitmen

Mencerminkan rasa bangga dan komitmen sebagai anggota organisasi yang meliputi pemahaman karyawan terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Sugiyono (2011) berpendapat ada 7 (tujuh) hal yang dapat diukur di dalam iklim organisasi yaitu :

- a. Otonomi dan fleksibilitas dimana pegawai diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan atau langkah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak kaku dalam menjalankan peraturan.
- b. Menempatkan kepercayaan dan bersikap terbuka berarti karyawan diberi sistem kepercayaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan kebebasan dalam membicarakan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan kepada rekan kerja maupun pimpinan.
- c. Simpati dan memberikan dukungan artinya pegawai mendapatkan perhatian terhadap masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan kepada rekan kerja maupun kepada pimpinan.
- d. Jujur dan menghargai pemimpin berarti menjalankan tugasnya dengan memenuhi perjanjian kerja yang telah disepakati dan menghormati kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.
- e. Kejelasan tujuan berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah ditetapkan dengan jelas dan tepat (dijelaskan).

- f. Pekerjaan berisiko berarti pegawai didorong untuk tidak merasa takut berbeda pendapat dengan atasannya dalam menerapkan metode kerja yang dianggap tidak efisien.
- g. Pertumbuhan kepribadian berarti pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya dalam mendukung pelaksanaan tugas.

2.3.3. Faktor Iklim Organisasi

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan seluruh karyawan. Steers (2015) berpendapat bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

- a. Struktur tugas,
- b. Imbalan dan hukuman yang diberikan,
- c. Sentralisasi keputusan,
- d. Tekanan pada prestasi,
- b. Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas,
- c. Sifat keterbukaan dan ketertutupan individu,
- d. Status dalam organisasi,
- e. Pengakuan dan umpan balik,
- f. Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan antara pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

2.4. Semangat Kerja

2.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah : (1) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, (2) faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, contoh bonus, (3) pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja, (4) suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, (5) tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Winardi (2014) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Siagian (2012) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Davis (2010) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja positif yang ada dalam suatu organisasi dan diekspresikan dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek pekerjaan termasuk lingkungan, kerjasama dengan orang lain secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan oleh pegawai di kantor. Jika seorang pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis, itu menggambarkan bahwa pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dan jika karyawan tersebut suka membantah, menyakiti perasaan, terlihat tidak tenang, maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang rendah..

Nitisemito (2015) menjelaskan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Walaupun semangat kerja tidak harus selalu disebabkan oleh kegairahan kerja, namun kegairahan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Karenanya, sulit memisahkan antara semangat kerja dan kegairahan bekerja.

Penjelasan dari pengertian diatas adalah :

a. Presensi

Presensi adalah kehadiran pegawai yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Secara umum suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawai tepat waktu di setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak mencapai tujuannya secara optimal. Kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

1. Kehadiran pegawai di tempat kerja,
2. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja,
3. Kehadiran karyawan saat diundang untuk mengikuti kegiatan / acara dan organisasil,

b. Kerja Sama

Kerjasama adalah sikap individu atau kelompok untuk saling membantu atau menginformasikan satu sama lain agar dapat mencurahkan kemampuannya secara utuh. Kerja sama dapat berdampak positif jika dilakukan dengan niat baik, niat baik dan dilakukan dengan cara yang baik. Kerja sama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk menyelesaikan berbagai masalah dalam suatu organisasi sedangkan kerjasama negatif adalah kerjasama yang dilakukan dengan maksud dan tujuan yang tidak baik, yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur keberadaan kerjasama di kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan pemimpin dilandasi kesadaran untuk mencapai tujuan,
2. Memiliki kemauan untuk membantu teman-teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja,
3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran agar diperoleh jalan yang baik,
4. Bagaimana mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan,

c. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan dapat dimintai pertanggungjawabannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanggung jawab itu penting dan harus ada di setiap penyelesaian pekerjaan. Dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, maka pegawai terpacu untuk melaksanakan pekerjaannya, apalagi jika pegawai tersebut merasa

ikut memiliki organisasi maka akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Untuk mengukur kekuatan tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kemampuan pegawai melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja,
2. Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat,
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya,
4. Memiliki perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri,

d. Kegairahan Kerja

Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) dalam pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, umumnya memiliki semangat kerja positif atau tinggi karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan saat bekerja.

e. Hubungan yang Harmonis

Hubungan antara pemimpin dan karyawan yang dipimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja. Pemimpin yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan saling menghargai, saling menghormati, saling percaya dan saling menerima satu sama lain, baik selama bekerja maupun di luar jam kerja akan menciptakan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesenangan yang mendalam dari seorang pegawai dalam melakukan tugasnya secara bertanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pattanayak (2012) menjelaskan faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

a. Perasaan kebersamaan.

Pegawai memiliki rasa memiliki dan perhatian antar anggota kelompok kerja.

b. Kejelasan tujuan atau objektif yang diraih.

Pegawai memiliki beban kerja dan tujuan yang jelas.

c. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan.

Memiliki keyakinan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

d. Rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan.

Tugas yang diberikan akan dilakukan dengan partisipasi timbal balik antara anggota kelompok kerja.

e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan.

Pimpinan sering berhubungan langsung dengan pegawai, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih produktif.

Siagian (2012) cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja adalah :

a. Gaji yang cukup,

Organisasi dapat memberikan gaji yang cukup untuk pegawai, definisi yang cukup adalah jumlah gaji yang dapat dibayar organisasi tanpa merugikan organisasi dan mampu memberikan semangat kerja pegawai.

b. Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai,

Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja mereka, karena sesuai dengan keterampilan pegawai.

c. Memberikan kesempatan untuk maju,

Organisasi dapat memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi berupa promosi, kenaikan gaji dan reward.

d. Rasa aman untuk masa depan perlu diperhatikan,

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila merasa aman dalam menghadapi masa depannya.

e. Pemberian insentif yang menyenangkan,

Organisasi dapat memberikan insentif kepada pegawai berprestasi dan loyal pada organisasi.

f. Fasilitas yang menyenangkan,

Organisasi dapat memberikan fasilitas menyenangkan untuk tempat beribadah, layanan pengobatan, dan biaya pendidikan untuk anak.

2.4.3. Ciri Semangat Kerja Tinggi

Carlaw, Deming & Friedman (2013) berpendapat bahwa yang menjadi ciri semangat kerja yang tinggi adalah :

a. Tersenyum dan tertawa,

Senyuman dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu di tempat kerja. Meskipun individu tidak menunjukkan senyum dan tawanya, namun dalam diri individu tersebut merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilakukannya.

b. Memiliki inisiatif,

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

c. Berfikir kreatif dan luas,

Individu memiliki ide-ide baru, dan tidak memiliki hambatan untuk menyampaikan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan,

Individu lebih fokus pada pekerjaan daripada memperhatikan gangguan selama melakukan pekerjaan.

e. Tertarik dengan pekerjaannya,

Individu tertarik pada pekerjaannya karena sesuai keahlian dan keinginannya.

f. Bertanggung jawab,

Individu sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g. Memiliki kemauan bekerjasama,

Individu memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan individu yang lain agar mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi dengan atasan,

Individu berinteraksi dengan atasan secara nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.4.4. Dimensi Semangat Kerja

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu hubungan yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Kepuasan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya, yaitu kepercayaan diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi.
- c) Adanya suasana yang bersahabat dan iklim kerja dengan anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang memberikan semangat kerja dan mendukung selesainya tugas dan pekerjaan dengan rasa senang, kondisi seperti ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- d) Ada tingkat kepuasan ekonomi sebagai penghargaan atas pekerjaannya yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- e) Manfaat bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yaitu adanya tujuan yang jelas dan diinginkan yang nantinya akan berguna bagi kepentingan bersama pada akhirnya.

- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan dari organisasi yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan kerja bagi setiap pegawai yang mengalami kecelakaan kerja saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- g) Adanya lingkungan fisik dalam suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan tugas dan kewajibannya serta mempengaruhi diri dalam memberikan tugas yang diberikan.

2.4.5. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2015), menjelaskan bahwa indikator semangat kerja adalah :

- a. Rendahnya produktivitas kerja,

Menurutnya, produktivitas bisa terjadi karena kemalasan, keterlambatan kerja, dan lain sebagainya. Jika terjadi penurunan produktivitas, hal tersebut merupakan indikasi bahwa organisasi mengalami penurunan semangat kerja.

- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi,

Umumnya, jika semangat kerja menurun, karyawan merasa malas bekerja. Selain itu, kompensasi atau upah yang mereka terima tidak akan dipotong jika mereka tidak masuk kerja. Hal ini dapat mengarah pada penggunaan waktu luang untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, meskipun hanya untuk sementara.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan pegawai yang tinggi,

Peningkatan perpindahan pegawai terutama disebabkan pegawai mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga mereka bahkan berniat untuk memutuskan mencari tempat kerja baru yang lebih cocok dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus menyadari gejala-gejala ini.

d. Tingkat kerusakan meningkat,

Tingkat kerusakan yang meningkat menunjukkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Selain itu bisa juga terjadi kecerobohan dalam bekerja. Peningkatan kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana,

Kegelisahan dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah dan hal lainnya. Terganggunya kenyamanan pegawai dapat menumbulkan perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi,

Tuntutan merupakan wujud dari ketidakpuasan, yang pada tahap tertentu akan melahirkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus menyadari tuntutan massa di pihak pegawai.

g. Pemogokan,

Pemogokan adalah salah satu bentuk ketidakpuasan, kecemasan, dan sebagainya. Jika ini terus berlanjut akan menimbulkan tuntutan dan pemogokan.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

As'ad dalam Imatama (2011) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja individu kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (cooperate performance) karena keduanya memiliki hubungan yang erat.

Gomes (2013 : 142) mengatakan : “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”.

Rivai (2015 : 14) mengemukakan : “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Hersey and Blanchard (dalam Rivai 2015), Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan

pekerjaannya selama kurun waktu yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan dinilai oleh manajemen untuk dijadikan acuan dalam memberikan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi karyawan di masa depan. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar untuk keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, mutasi, dan kondisi kerja lainnya.

2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai, yaitu :

- a. Karakteristik situasi,
- b. Deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan dan standar kinerja,
- c. Tujuan penilaian kinerja,
- d. Sikap pegawai dan manajer terhadap evaluasi.

Malthis & Jakson (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Seiring dengan peningkatan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan memberikan umpan balik yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

2.5.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan dan prinsip dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Meskipun semua organisasi memiliki tujuan utama, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan dari sistem penilaian mereka. Tujuan khusus ini dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian besar, yaitu :

- a. Evaluasi (*evaluation*),
- b. Pengembangan (*development*).

Manfaat penilaian kinerja karyawan : Hasil penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar evaluasi berkala kinerja anggota organisasi. Apakah seorang karyawan dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak, dan seterusnya didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja. Selain itu, organisasi sering kali mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja masa depan dengan menghubungkan berbagai penghargaan, seperti : kenaikan gaji dan promosi (Sofyandi, 2013).

2.5.4. Dimensi Kinerja

Gomez (2013) beberapa kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu,
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai didasarkan pada syarat kesesuaian dan kesiapan,
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan,
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian ide yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul,
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan anggota organisasi lainnya,
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan,
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya,
- h. *Personal qualities*, yaitu tentang kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2012), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan, pengalaman, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.

Nitisemito (2011) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan".

Simamora (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi personel organisasi. Dengan demikian, organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan manfaat organisasi.

Tagiuri dan Litwin di Wirawan (2012) menjelaskan "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku anggota organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif misalnya ruang kerja yang buruk, hubungan yang

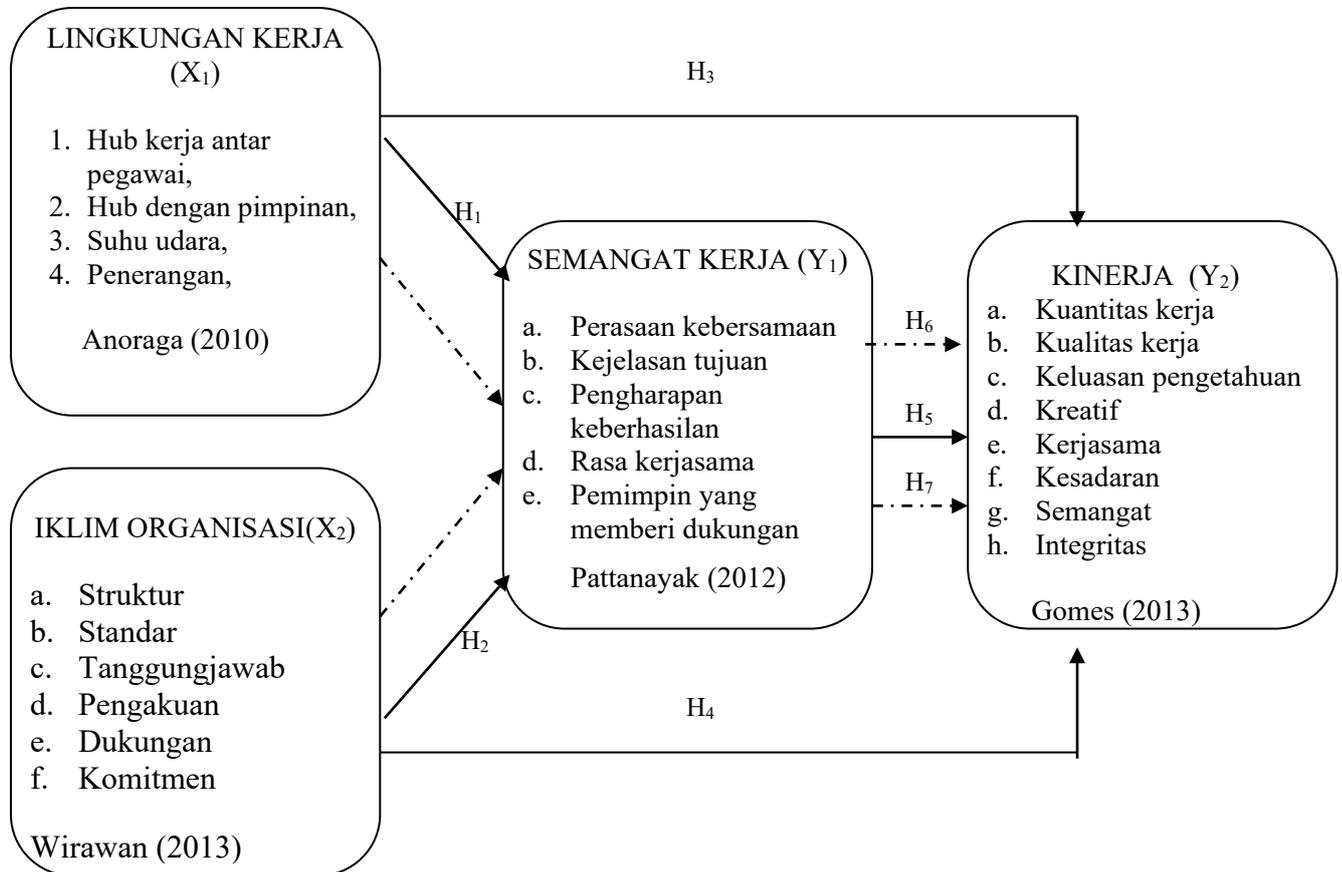
saling bertentangan antara atasan dan bawahan, dan birokrasi yang kaku yang dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja yang tinggi, dan rendah motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya jika pegawai bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan yang kondusif antara atasan dan bawahan serta birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi..

Jika pekerja terlihat senang, optimis dengan aktivitas dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai tersebut dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Di sisi lain, jika pegawai tampak tidak puas, mudah marah, sering sakit, argumentatif, gelisah, dan pesimis, reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah. Semangat kerja ini akan memacu seseorang untuk berkarya dan berkreasi dalam berkarya.

Sehingga dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lain secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat dikurangi, perpindahan karyawan dapat diminimalkan dan lain sebagainya. Begitu pula sebaliknya, jika semangat kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

- > : Arah hubungan parsial
 - - - - -> : Arah hubungan intervening

3.2. Hipotesis Penelitian

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar,
7. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu didefinisikan dengan jelas penggunaannya secara rinci serta diberikan beberapa indikator pengukurannya. Variabel dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1), adalah suatu wadah atau tempat untuk memudahkan pegawai dalam bekerja serta meningkatkan hasil kerjanya yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Indikator adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja sesama pegawai,
 - b. Hubungan dengan atasan atau pimpinan,
 - c. Suhu udara,
 - d. Penerangan,
2. Iklim organisasi (X_2) adalah kualitas lingkungan internal yang relatif berkelanjutan yang dialami oleh pegawai, dan mempengaruhi perilaku setiap pegawai. Indikatornya adalah :
- a. Struktur,
 - b. Standart,
 - c. Tanggungjawab,
 - d. Pengakuan,
 - e. Dukungan,
 - f. Komitmen.
3. Semangat kerja (Y_1) adalah perasaan, semangat dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan senang dan bertanggung jawab, antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Indikator pengukurannya :
- a. Perasaan kebersamaan,
 - b. Kejelasan tujuan,
 - c. Pengharapan keberhasilan,
 - d. Rasa kerjasama,
 - e. Pemimpin yang memberi dukungan.
4. Kinerja (Y_2), adalah. hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikatornya adalah :

- a. Kuantitas kerja,
- b. Kualitas kerja,
- c. Keluasan pengetahuan,
- d. Kreatif,
- e. Kerjasama,
- f. Kesadaran,
- g. Semangat,
- h. Integritas,

Indikator variabel X_1 , X_2 serta Y_1 dan Y_2 akan dijabarkan dalam item-item pertanyaan, dan pada setiap item pertanyaan terdapat range skor antara 1 (satu) sampai 5 (lima), dan setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut : sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar pada bulan September sampai Oktober 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 51 orang, dengan rincian terdapat pada 4

orang PNS, tenaga administrasi 4 orang, petugas terminal 6 orang, petugas parkir 35 orang, dan petugas kebersihan 2 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive sampling*, yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel berdasarkan tujuan penelitian. Dengan demikian peneliti memperoleh sejumlah sampel 51 orang pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dimaksud adalah data yang berbentuk angka-angka sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel sebagai responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS. 15

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2012 : 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi

menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* (α). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2011 : 78).

4.6. Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel *endogen* melalui variabel *intervening*. Variabel *intervening* merupakan

variabel antara atau mediating, yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 merupakan variabel eksogen dan Y_1 dan Y_2 merupakan variabel endogen. Koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

1. Dari y_1 ke $y_1 = \rho_{y_1x_1}$
2. Dari y_1 ke $y_2 = \rho_{y_2x_1}$
3. Dari x_2 ke $y_1 = \rho_{y_1x_2}$
3. Dari x_2 ke $y_2 = \rho_{y_2x_2}$

Sedangkan koefisien jalur antara *variabel eksogen* dengan *variabel endogen* dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

Dari y_1 ke $y_2 = \rho_{y_2y_1}$

Dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaannya strukturnya sebagai berikut :

Persamaan substruktur 1 :

$$Y_1 = \rho_{y_1.1}.X_1 + \rho_{y_1.2}.X_2 + e_1$$

Dimana :

Y_1 = Semangat kerja,

X_1 = Lingkungan kerja,

X_2 = Iklim organisasi,

$\rho_{y_1.1}$ = Koefisien jalur X_1 ,

$\beta_{1.2}$ = Koefisien jalur X_2 ,

e_1 = Variabel yang tidak diungkapkan (*error term*).

Persamaan substruktur 2 :

$$Y_2 = \beta_{2.1}.X_1 + \beta_{2.2}.X_2 + \beta_{2.3}.X_3 + e_1$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja,

X_1 = Lingkungan kerja,

X_2 = Iklim organisasi,

X_3 = Semangat kerja,

$\beta_{2.1}$ = Koefisien jalur X_1 ,

$\beta_{2.2}$ = Koefisien jalur X_2 ,

$\beta_{2.3}$ = Koefisien jalur X_3 ,

e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*).

4.6.1. Analisis Jalur untuk Persamaan Substruktur Pertama

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan uji parsial.

A. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian hipotesis uji serempak pada persamaan substruktur pertama adalah :

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ artinya tidak adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama di antara lingkungan kerja dan iklim organisasi

terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Untuk menentukan F_{hitung} menggunakan rumus (Pryatno : 2013) sebagai berikut:

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

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis uji parsial pada persamaan substruktur 1 sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja pada semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_1, \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya tidak terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Sanusi, 2011) sebagai berikut :

$$t_1 = \frac{\rho_{X_u X_1}}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2 (X_1 X_2 \dots X_k)] C_{11}}{(n - k - 1)}}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2. Analisis Jalur untuk Persamaan Substruktur Kedua

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan

Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan uji parsial.

A. Uji Serempak (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan semangat kerja (Y_1) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y_2) pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji hipotesis untuk uji serempak pada persamaan substruktur kedua sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya tidak terdapatnya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur pertama sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ artinya tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_1 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_2 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0: b_3 = 0$ artinya tidak terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_3 \neq 0$ artinya terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

4.6.3. Uji Sobel

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2009) variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut turut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b,

a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M),

b : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y),

Sa : standard error dari koefisien a,

Sb : standard error dari koefisien b.

Jika z-value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) $< 0,05$, berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Preacher and Hayes., 2004).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Salah satu wujud pelaksanaan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, sebagai tindak lanjut maka Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar membentuk Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 14 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Perhubungan, wajib menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan dapat menentukan arah pembangunan dalam meningkatkan kinerjanya yang mampu menjawab tuntutan pembangunan lingkungan strategis, baik secara lokal, regional, nasional, maupun global.

Untuk menjalankan kegiatannya Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai tugas pokok dan fungsi. Tugas pokok Dinas Perhubungan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Perhubungan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas,
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas,
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas,
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugas,
5. Pengkoordinasian tugas-tugas yang menjadi kewenangan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi.

Unit Pelaksana Teknis sebagai obyek penelitian adalah UPTD pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana UPTD mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan terminal dan perparkiran, Kepala UPTD dalam melaksanakan tugasnya mempunyai beberapa fungsi :

- a. Perencanaan kebijakan teknis pengelolaan terminal dan perparkiran,
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan terminal dan perparkiran,
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengelolaan terminal dan perparkiran,
- d. Pelaksanaan administrasi UPTD, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Mendasari uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan beserta UPTD Terminal dan Perparkiran yang telah disampaikan diharapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk mendukung suksesnya Visi dan Misi Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun Visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten

Kepulauan Selayar 2016-2021 yakni “ TERWUJUDNYA MASYARAKAT MARITIM YANG SEJAHTERA BERBASIS NILAI AGAMA DAN BUDAYA”.

5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Lingkungan kerja :

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja

Item	Korelasi	Kesimpulan
X _{1.1}	0,644	Valid
X _{1.2}	0,730	Valid
X _{1.3}	0,592	Valid
X _{1.4}	0,632	Valid
X _{1.5}	0,799	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,704 (Reliabel)		

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel lingkungan kerja dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel iklim organisasi (X₂) dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim organisasi

Item	Korelasi	Kesimpulan
X _{2.1}	0,619	Valid
X _{2.2}	0,564	Valid
X _{2.3}	0,614	Valid
X _{2.4}	0,613	Valid
X _{2.5}	0,714	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,624 (Reliabel)		

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.2 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel iklim organisasi (X₂) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel iklim organisasi (X₂) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen iklim organisasi (X₂) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel semangat kerja (Y₁) dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat kerja

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y _{1.1}	0,825	Valid
Y _{1.2}	0,841	Valid
Y _{1.3}	0,740	Valid
Y _{1.4}	0,600	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,757 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.3 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel semangat kerja (Y₁) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel semangat kerja (Y₁) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel semangat kerja (Y₁) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.4

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y _{2.1}	0,600	Valid
Y _{2.2}	0,692	Valid
Y _{2.3}	0,709	Valid
Y _{2.4}	0,709	Valid
Y _{2.5}	0,702	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,724 (Reliabel)		

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.4 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kinerja pegawai (Y₂) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan telah valid dan reliabel.

5.1.3. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 51 responden pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, diperoleh beberapa karakteristik secara umum yaitu dari 51 responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden atau 54,9% dan sisanya sebanyak 23 responden atau sekitar 45,1% yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	28	54,9
2.	Perempuan	23	45,1
	Total	51	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar .

Tabel 5.6 Sebaran Responden menurut Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30	15	29.4
2.	31 – 40	14	27.5
3.	41 – 50	15	29.4
4.	> 50	7	13.7
	Total	51	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah umur 41-50 tahun sebanyak 15 responden atau sekitar 29,4%, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu umur diatas 50 tahun sebanyak 7 responden atau 13,7%. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1	13	25,5
2.	1 – 4	21	41,2
3.	4 – 7	11	21,6
4.	>7	6	11,8
	Total	51	100,00

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 10 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 1 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak berjumlah 21 responden atau 41,2% adalah antara 1 sampai 4 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit yaitu 6 responden atau 11,8% adalah diatas 7 tahun masa kerjanya.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi yang dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden, diperoleh informasi konkrit tentang variabel penelitian dimaksud yang terdiri dari : variabel terikat (kinerja), variabel intervening (semangat kerja) dan variabel bebas (lingkungan kerja, dan iklim

organisasi). Untuk, mengetahui variabel penelitian secara keseluruhan dilihat melalui skor rata-rata serta kriteria (Pasaribu dan Indrawati, 2016) sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Cukup Baik

1,80 – 2,60 = Cukup Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Gambaran tanggapan responden pada item variabel lingkungan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Item Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0 0	0 0	1 (2%)	19 (37,2%)	31 (60,8%)	51 (100%)	4,59	Sangat Baik
2.	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0 0	6 (11,8%)	0 0	30 (58,8%)	15 (29,4%)	51 (100%)	4,06	Baik
3.	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	0 0	0 0	0 0	27 (52,9%)	24 (47,1%)	51 (100%)	4,47	Sangat Baik
4.	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	0 0	0 0	2 (3,9%)	29 (56,9%)	20 (39,2%)	51 (100%)	4,35	Sangat Baik
5.	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0 0	1 (2%)	3 (5,9%)	25 (49,0%)	22 (43,1%)	51 (100%)	4,33	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Menurut Tabel 5.8, unsur item empiris pertama, lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Terdapat 60,8% responden menjawab sangat setuju, 37,2% responden menjawab setuju, 2,0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kedua, pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman. Terdapat 29,4% responden menjawab sangat setuju, 58,8% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 11,8% responden menyatakan tidak setuju dan 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris ketiga, pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. Terdapat 47,1% responden menjawab sangat setuju, 52,9% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju serta 0% sangat tidak setuju..

Unsur item empiris keempat, menurut pegawai kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja. Terdapat 39,2% responden menjawab sangat setuju, 56,9% responden menjawab setuju, 3,9% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kelima menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Terdapat 43,1% responden menjawab sangat setuju, 49,0% responden menjawab setuju, 5,9% responden menjawab kurang setuju, 2,0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

2. Iklim Organisasi (X₂)

Gambaran tanggapan responden pada item variabel iklim organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Tanggapan Responden pada Item Variabel Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1.	Pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas.	0 0	0 0	0 0	25 (49,0%)	26 (51,0%)	51 (100%)	4,51	Sangat Baik
2.	Para pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi	0 0	0 0	0 0	25 (49,0%)	26 (51,0%)	51 (100%)	4,51	Sangat Baik
3.	Peraturan kepegawaian di organisasi tidak memberatkan pegawai	0 0	0 0	1 (2%)	32 (62,7%)	18 (35,3%)	51 (100%)	4,33	Sangat Baik
4.	Pengorganisasian yang baik oleh pimpinan membuat para pegawai menjadi produktif	0 0	1 (2%)	0 0	32 (62,7%)	18 (35,3%)	51 (100%)	4,31	Sangat Baik
5.	Aktivitas pegawai berkaitan dengan tujuan kelompok sehingga pegawai berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi	0 0	0 0	0 0	20 (39,2%)	31 (60,8%)	51 (100%)	4,61	Sangat Baik

Sumber : Data, diolah 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan Skor 5 = sangat setuju

Menurut data Tabel 5.9, unsur item empiris pertama, pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas. Terdapat 49,0% responden menjawab sangat setuju, 51,0% responden menjawab setuju, 0% responden

menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kedua, para pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 51,0% responden menjawab sangat setuju, 49,0% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris ketiga, peraturan kepegawaian di organisasi tidak memberatkan pegawai. Terdapat 35,3% responden menjawab sangat setuju, 62,7% responden menjawab setuju, 2,0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris keempat, berupa pengorganisasian yang baik oleh pimpinan membuat para pegawai menjadi produktif. Terdapat 35,3% responden menjawab sangat setuju, 62,7% responden menjawab setuju, 2,0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kelima, aktivitas pegawai berhubungan dengan tujuan kelompok sehingga pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi. Terdapat 60,8% responden menjawab sangat setuju, 39,2% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Semangat Kerja (Y₁)

Gambaran tanggapan responden pada item variabel lingkungan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.10 Tanggapan Responden pada Item Variabel Semangat Kerja

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1.	Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik	0 0	0 0	3 (5,9%)	25 (49,0%)	23 (45,1%)	51 (100%)	4,39	Sangat Baik
2.	Semangat bekerja pegawai ada setelah bekerjasama dengan rekan kerja	1 (2%)	0 0	0 0	28 (54,9%)	22 (43,1%)	51 (100%)	4,39	Sangat Baik
3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh pada tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0 0	1 (2%)	0 0	24 (47,0%)	26 (51,0%)	51 (100%)	4,47	Sangat Baik
4.	Pegawai merasa senang bekerja tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja	0 0	0 0	0 0	26 (51,0%)	25 (49,0%)	51 (100%)	4,49	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

eterangan : Skor 1 sangat tidak setuju, Skor 2= tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Menurut Tabel 5.10 unsur item empiris pertama, berupa frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Terdapat 45,1% responden menjawab sangat setuju, 49,0% responden menjawab setuju, 5,9% responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kedua, semangat kerja pegawai ada setelah bekerjasama dengan rekan kerja. Terdapat 43,1% responden menjawab sangat setuju, 54,9% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 2,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris ketiga, semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan. Terdapat 51,0% responden menjawab sangat setuju, 47,0% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 2,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris keempat, pegawai merasa senang bekerja tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja. Terdapat 49,0% responden menjawab sangat setuju, 51,0% responden menjawab setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y₂)

Gambaran tanggapan responden pada item variabel kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Item Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1.	Target kerja agar selalu pegawai dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab.	0 0	0 0	2 (3,9%)	29 (56,9%)	20 (39,2%)	51 (100%)	4,35	Sangat Baik
2.	Pegawai bisa bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan dari pimpinan.	0 0	2 (3,9%)	1 (2,0%)	26 (51,0%)	22 (43,1%)	51 (100%)	4,33	Sangat Baik
3.	Dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team.	0 0	0 0	3 (5,9%)	22 (43,1%)	26 (51,0%)	51 (100%)	4,45	Sangat Baik
4.	Pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	0 0	0 0	0 0	26 (51,0%)	25 (49,0%)	51 (100%)	4,49	Sangat Baik
5.	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.	1 (2%)	0 0	2 (3,9%)	23 (45,1%)	25 (49,0%)	51 (100%)	4,39	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan data Tabel 5.11, pada item empiris pertama, target kerja agar pegawai dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab. Terdapat 39,2% responden menjawab sangat setuju, 56,9% responden menjawab setuju, 3,9%

responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kedua, pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan. Terdapat 43,1% responden menjawab sangat setuju, 51,0% responden menjawab setuju, 2,0% responden menjawab kurang setuju, 3,9% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris ketiga, dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team. Terdapat 51,0% responden menyatakan sangat setuju, 43,1% responden menyatakan setuju, 5,9% responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris keempat pegawai mengetahui seluruh hal yang dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Terdapat 49,0% responden menyatakan sangat setuju, 51,0% responden menyatakan setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Unsur item empiris kelima, pegawai selalu bersemangat di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Terdapat 49,0% responden menyatakan sangat setuju, 45,1% responden menyatakan setuju, 3,9% responden menjawab kurang setuju. 0% responden menyatakan tidak setuju dan 2,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

5.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

5.1.5.1. Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama.

Untuk dapat kita mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja serta iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai di UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar dapat kita lihat dari persamaan jalur pertama.

Tabel 5.12. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349		
	X1	.309	.101	.363	3.066	.004	.489	2.043
	X2	.583	.133	.520	4.392	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5.12 nampak persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) dengan rumus :

$$Y_1 = 0,309X_1 + 0,583X_2 + e_1$$

A. Menguji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dengan Uji t. dimana Uji t adalah membandingkan angka taraf taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansinya adalah 0,05 atau (5%).

B. Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Pertama

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada tabel 5.13. berikut ini :

Tabel : 5.13 Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	
1	Regression	113.533	2	56.767	48.969	.000 ^b
	Residual	55.643	48	1.159		
	Total	169.176	50			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Sesuai perolehan nilai pada Tabel : 5.13, Nampak bahwa nilai F_{hitung} adalah 48,969 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan nilai kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,969 > 3,91$. Taraf signifikansinya $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Olehnya itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan demikian model anova layak dilanjutkan

C. Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama

Untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi serta lingkungan kerja secara bersamaan terhadap variabel semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R square* di Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14 Nilai Koefisien Determinasi (R²) Persamaan Jalur Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.657	1.077	1.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat dilihat besarnya nilai angka *R Square* (R²) sebesar 0,671. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi secara serempak terhadap variabel semangat kerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = 0,671 \times 100\%$$

$$KD = 67,10\%.$$

Koefisien Determinasi sebesar 67,10% menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah sebesar 67,10%, sedangkan sisanya sebesar 32,90% (100% - 67,10%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, bahwa variabel semangat kerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi sebesar 67,10% dan sebesar 32,90% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis pada Pada Persamaan Substruktur Pertama (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$, tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_1 \neq 0$, adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0: b_2 = 0$, tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_2 \neq 0$, adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian menunjukkan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh nilai hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,066 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,066 > 2,011$, maka H_1 diterima dan H_0

ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,392 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,392 > 2,011$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

E. Menghitung pengaruh variabel mediator (Uji Sobel)

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediator Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja individu melalui Lingkungan kerja dan Iklim Organisasi dipergunakan uji Sobel Test.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Kline, 2011: 164). Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Z) melalui variabel intervening (Y). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari setiap hubungan.

Uji sobel dilakukan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

- ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b,
- a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M),
- b : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y),
- Sa : standard error dari koefisien a,
- Sb : standard error dari koefisien b.

Jika z-value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) $< 0,05$, berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Preacher and Hayes., 2004).

Hasil analisis dengan *Sobel Sest Calculator For The Signification Of Mediation* dari Daniel Soper :

Uji Pertama menggunakan Variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebagai Variabel Independen, Semangat Kerja (Y_1) sebagai mediator dan Kinerja (Y_2) sebagai variabel Dependen.

Tabel 5.15 Hasil Uji Sobel Dependent Variabel Y_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349		
	X1	.309	.101	.363	3.066	.004	.489	2.043
	X2	.583	.133	.520	4.392	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable: Y1

Tabel 5.16 Hasil Uji Sobel Dependent Variabel Y_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

a. Uji Sobel lingkungan kerja – semangat kerja – kinerja pegawai

Diketahui :

$$a = 0.309 \quad Sa = 0.101$$

$$b = 0.571 \quad Sb = 0.099$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.571)^2(0.101)^2) + ((0.309)^2(0.099)^2) + ((0.101)^2(0.099)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.3260)(0.0102)) + ((0.0954)(0.0098)) + ((0.0102)(0.0098))}$$

$$Sab = \sqrt{0.00332 + 0.00093 + 0.00009}$$

$$Sab = \sqrt{0.00434}$$

$$Sab = 0.0658$$

Selanjutnya untuk menghitung *z-value* hitung :

$$t(z\text{-value}) = ab/Sab$$

$$t(z\text{-value}) = (0.309)(0.571)/0.0658$$

$$t(z\text{-value}) = 2.681$$

b. Uji Sobel iklim organisasi – semangat kerja – kinerja pegawai

Diketahui :

$$a = 0.583 \quad Sa = 0.133$$

$$b = 0.571 \quad Sb = 0.099$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.571)^2(0.133)^2) + ((0.583)^2(0.099)^2) + ((0.133)^2(0.099)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.3260)(0.0176)) + ((0.0339)(0.0098)) + ((0.0176)(0.0098))}$$

$$Sab = \sqrt{0.00573 + 0.00033 + 0.00017}$$

$$Sab = \sqrt{0.00623}$$

$$Sab = 0.0789$$

Selanjutnya untuk menghitung *z-value* :

$$t(z\text{-value}) = ab/Sab$$

$$t(z\text{-value}) = (0.583)(0.571)/0.0789$$

$$t(z\text{-value}) = 4.219$$

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh :

1. Nilai Z_1 sebesar 2,681, karena nilai Z yang diperoleh sebesar $2,681 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y2)

2. Nilai Z_2 sebesar 4,219, karena nilai Z yang diperoleh sebesar $4,219 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2)

5.1.5.2. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diketahui pada persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.17. berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dengan uji persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,166X_1 + 0,503X_2 + 0,571Y_1 + e_2$$

A. Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dilakukan dengan Uji t. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

B. Uji Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua

Hasil pengujian persamaan substruktur kedua dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.18 Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.947	3	70.649	129.003	.000 ^b
	Residual	25.740	47	.548		
	Total	237.686	50			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil uji pada 5.18 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 129,003 dan nilai signifikansi adalah 0,000. Tingkat kepercayaan 95% atau (α) alpha = 0,05 diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,011. Hal ini membuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $129,003 > 2,011$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja secara bersamaam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

C. Koefisien Determinasi (*R-Square*) Persamaan Substruktur Kedua

Untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja secara serempak terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R Square* pada Tabel 5.19 berikut ini :

Tabel 5.19 Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.885	.740	1.455

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5.19 dapat dilihat besarnya angka *R Square* (R^2) sebesar 0,892. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi, dan variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = 0,892 \times 100\%$$

$$KD = 89,20\%$$

Koefisien Determinasi sebesar 89,20% berarti pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi serta variabel semangat kerja terhadap

variabel kinerja pegawai adalah 89,20%, sedangkan sisanya 10,80% (100% - 89,20%) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan kata lain, bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja adalah 89,20% dan 10,80% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua (Uji t)

Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_1 \neq 0$, adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0: b_2 = 0$, tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

$H_1: b_2 \neq 0$, adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_0: b_3 = 0$, tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1: b_3 \neq 0$, adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian menunjukkan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 5.17 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2).

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,186 sedangkan t tabel sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,186 > 2,011$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Parkir Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2).

Hasil pengujian menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,659 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,659 > 2,011$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat

disimpulkan, bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh variabel semangat kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Hasil uji menunjukkan variabel semangat kerja memiliki t_{hitung} 5,760 sedangkan t_{tabel} 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $5,760 < 2,011$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di UPTD Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Nilai koefisien determinasi total diperoleh melalui nilai e (*error term*) pada persamaan substruktur pertama dan substruktur kedua adalah :

e_1 persamaan substruktur pertama :

$$e_1 = 0,329$$

e_2 persamaan substruktur kedua :

$$e_2 = 0,108.$$

Dengan demikian, nilai koefisien determinasi total (R^2) :

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$R^2 = 1 - [(0,329)^2 \times (0,108)^2]$$

$$R^2 = 1 - (0,108 \times 0,011)$$

$$R^2 = 1 - 0,011 = 0,989$$

Nilai *R Square* total sebesar 0,989, artinya variabel kinerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja sebagai variabel intervening sebesar 98,90% sedangkan sisanya 1,1% adalah faktor lain diluar model misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan lainnya.

5.1.5.3. Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Interpretasi dari hasil tersebut akan memberikan pemahaman yang jelas untuk membuat strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja. Menurut kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai..

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian terdiri dari :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja sebesar 0,309 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,583 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja sebesar 0,166 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,503 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5. Pengaruh variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel semangat kerja sebesar 0,571 sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui variabel semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu $0,309 \times 0,571 = 0,176$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,176.

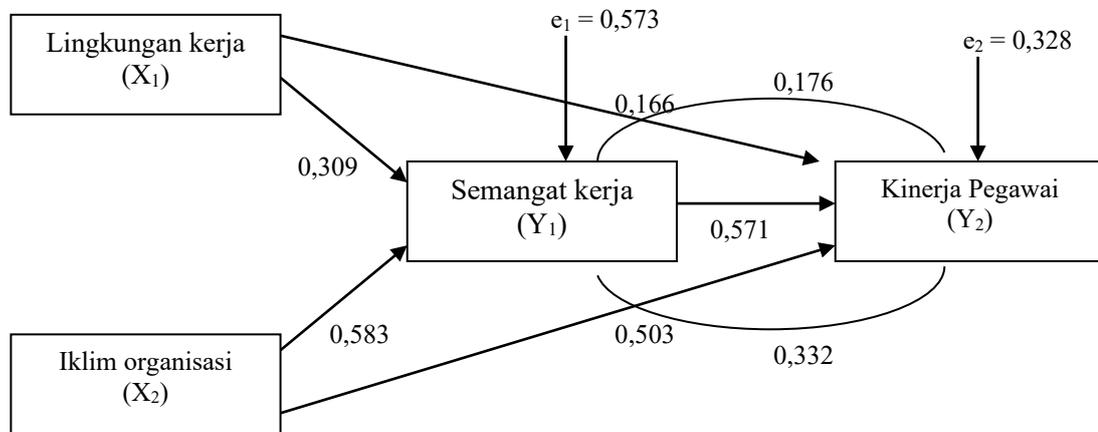
2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja melalui variabel semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu $0,583 \times 0,571 = 0,332$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja hanya

memiliki pengaruh yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,332.

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 5.1. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



$$\text{Persamaan Substruktur 1} = Y_1 = 0,309X_1 + 0,583X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan Substruktur 2} = Y_2 = 0,166X_1 + 0,503X_2 + 0,571Y_1 + e_2$$

C. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total dari variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel semangat kerja.

Berdasarkan uji koefisien jalur pada persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja yaitu $0,166 + 0,176 = 0,342$. Hal ini menunjukkan pengaruh keseluruhan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja sebesar 0,342 atau 34,20% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel semangat kerja.

Berdasarkan uji persamaan jalur pada persamaan pertama dan kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja yaitu $0,503 + 0,332 = 0,835$. Hal ini menunjukkan pengaruh keseluruhan dari variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja adalah sebesar 0,835 atau 83,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja adalah 0,309 sehingga

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada variable semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Gambaran deskripsi lingkungan kerja sebagai berikut :

Pada unsur item empiris pertama lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Terdapat 9,5% responden menjawab sangat setuju, 40,5% responden menjawab setuju, 35,7% responden menjawab cukup setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kedua, pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman, dapat diterima. Terdapat 76,2% responden menjawab sangat setuju, 23,8% responden menjawab setuju, 1,9% responden menyatakan cukup setuju, 8,6% responden menyatakan tidak setuju dan 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris ketiga, pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. Terdapat 71,4% responden menjawab sangat setuju, 21,4% responden menjawab setuju, 7,1% responden menyatakan cukup setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris keempat, pegawai berkesempatan untuk berprestasi dalam bekerja dan terbuka bagi sesama rekan kerja. Terdapat 61,9% responden menjawab sangat setuju, 31,0% responden menjawab setuju, 4,8%

responden menyatakan cukup setuju, 2,4% responden menyatakan tidak setuju serta 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kelima, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Terdapat 78,6% responden menjawab sangat setuju, 21,4% responden menjawab setuju, 0,0% responden menyatakan cukup setuju, 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y_1). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,066 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,066 > 2,011$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh koefisien jalur variabel iklim organisasi 0,583, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Parkir di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Gambaran deskripsi iklim organisasi meliputi :

Pada unsur item empiris pertama berupa pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas. Terdapat 57,1% responden menjawab sangat setuju, 16,7 responden menjawab setuju, 9,5% responden menyatakan cukup setuju, 16,5% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur empiris kedua, para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 54,8% responden menjawab sangat setuju, 21,4% responden menjawab setuju, 7,1% responden menjawab cukup setuju, 16,7% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur empiris ketiga, peraturan kepegawaian di organisasi tidak memberatkan pegawai. Terdapat 57,1% responden menjawab sangat setuju, 26,2% responden menjawab setuju, 2,4% responden menjawab cukup setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur empiris keempat, pengorganisasian yang baik oleh pimpinan membuat para pegawai menjadi produktif. Terdapat 38,1% responden menjawab sangat setuju, 35,7% responden menjawab setuju, 11,9% responden menjawab cukup setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur empiris kelima, aktivitas pegawai berkaitan dengan tujuan kelompok sehingga pegawai berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan

organisasi. Terdapat 31,0% responden menjawab sangat setuju, 40,5% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab cukup setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y_1). Hasil uji menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki $t_{hitung} = 4,392$ sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,392 > 2,011$, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua didapatkan angka koefisien jalur lingkungan kerja 0,166 sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} = 2,186$ dan $t_{tabel} = 2,011$. Ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,186 > 2,011$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.4. Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,503, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Parkir di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki $t_{hitung} = 4,659$ sedangkan $t_{tabel} = 2,011$. Ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,659 > 2,011$, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan, bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.5. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel semangat kerja 0,571 sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Gambaran semangat kerja dideskripsikan sebagai berikut :

Pada unsur item empiris pertama berupa frekuensi kehadiran menjadi penentu semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Terdapat 50,0% responden menjawab sangat setuju 28,6% responden menjawab setuju, 2,4%

responden menjawab cukup setuju, 19,0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kedua, semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja. Terdapat 57,1% responden menjawab sangat setuju, 31,0% responden menjawab setuju, 4,8% responden menjawab cukup setuju, 7,1% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris ketiga, semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan. Terdapat 35,7% responden menjawab sangat setuju, 35,7% responden menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, 11,9% responden menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris keempat berupa pegawai merasa senang bekerja tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja. Terdapat 35,7% responden menjawab sangat setuju, 23,8% responden menjawab setuju, 19,0% responden menjawab cukup setuju, 21,4% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kelima, pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja. Terdapat 31,0% responden menjawab sangat setuju, 40,5% responden menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, 11,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil uji menunjukkan variabel semangat kerja memiliki t_{hitung} 5,760 sedangkan t_{tabel} 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $5,760 < 2,011$, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu $0,309 \times 0,571 = 0,176$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,166.

5.2.7. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar

Gambaran kinerja pegawai dideskripsikan sebagai berikut :

Pada unsur item empiris pertama, target kerja agar pegawai dapat selalu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab. Terdapat 45,2% responden menjawab sangat setuju, 21,4% responden menjawab setuju, 11,9% responden menjawab cukup setuju, 21,4% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kedua, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan. Terdapat 57,1% responden menjawab sangat setuju, 19,0% responden menjawab setuju, 9,5% responden menjawab cukup setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris ketiga, pegawai dapat berkomunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team. Terdapat 50,0% responden menjawab sangat setuju, 26,2% responden menjawab setuju, 11,9% responden menjawab cukup setuju, 11,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris keempat, pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terdapat 38,1% responden menjawab sangat setuju, 42,9% responden menjawab setuju, 9,5% responden

menjawab cukup setuju dan kemudian 9,5% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada unsur item empiris kelima, pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terdapat 28,6% responden menjawab sangat setuju, 11,9% responden menjawab setuju, 21,4% responden menjawab cukup setuju, 38,1% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja, dan pengaruh tersebut ditunjukkan dari hasil perkalian antara pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu $0,583 \times 0,571 = 0,332$. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja hanya mempunyai pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,503.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Terdapat pengaruh iklim organisasi melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan implikasi secara praktis yaitu sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- b. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas, para pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini membuktikan pula bahwa semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang mana seorang pegawai merasa senang bekerja tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja, serta berpengaruh terhadap tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kepala UPTD mampu menciptakan hubungan kerja yang baik diantara pegawai, mampu menciptakan suasana dilingkungan kerja yang kondusif serta mampu memfasilitasi apa saja yang menjadi kebutuhan para pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

6.3. Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain :

1. Saran bagi pimpinan di UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar, agar lebih meningkatkan aspek lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja disebabkan pengaruhnya yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan temuan dari penelitian ini.
2. Saran bagi pegawai di UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar, agar lebih meningkatkan semangat kerja dan aspek profesionalismenya dikarenakan pengaruhnya yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan temuan dari penelitian ini.
3. Kinerja pegawai juga hendaknya diperhatikan agar kinerja pegawai semakin meningkat. Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam aspek peningkatan kinerja pegawai agar lebih mampu untuk meningkatkan PAD di UPTD Terminal dan Perparkiran.
4. Saran untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar kiranya perlu memprogramkan atau membuat regulasi dalam hal pemberian insentif atau bonus terhadap pegawai yang mampu memasukkan retribusi dengan melampaui target secara perorangan atau secara berkelompok untuk menjadi motivasi dalam meningkatkan semangat semua staf atau petugas retribusi di UPTD Terminal dan Perparkiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* (Tesis).
- Carlaw, Deming & Friedman. 2013. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: McGraw-Hill Companies.
- Davis, K. 2010. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro. *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Haryono. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasan, Dede. 2012. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Pegawai dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hernowo, Narmodo. 2013. Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Journal Daya Saing*, Diakses Desember 2018.
- Imatama. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- _____ dan Aida Vitalaya. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, B. 2012. *Human Resources Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, Vol. 13, pp. 290-312.
- Soper, D.S. (2020). Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suplera, Lidya J. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado. Jember: Universitas Jember. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai

UPT Terminal dan Perparkiran Kabupaten Kepulauan Selayar
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti,

ANDI EKA PUTERA RINDAM
2018.MM.1.1419

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
LINGKUNGAN KERJA (X₁)						
1.	Semua pegawai bekerja berdasarkan struktur tugas masing – masing					
2.	Pegawai bekerja dalam tekanan pada prestasi sesuai kemampuan dan keterampilan pegawai					
3.	Pegawai bekerja dalam suasana keamanan dan resiko pelaksanaan tugas secara baik dan nyaman					
4.	Pimpinan memberikan instruksi dalam sentralisasi keputusan kepada pegawai					
5.	Semua pegawai bekerja dengan status dalam organisasi dan menerima imbalan sesuai dengan keterampilan dan tingkat pendidikan					
IKLIM ORGANISASI (X₂)						
1.	Pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas dalam suasana kerja yang menyenangkan					
2.	Para pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan dukungan fasilitas yang memadai					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
3.	Peraturan kepegawaian di organisasi tidak memberatkan pegawai dalam rangka pengembangan karir pegawai					
4.	Pengorganisasian yang baik oleh pimpinan membuat para pegawai menjadi produktif dengan menjaga hubungan yang baik dengan pimpinan					
5	Aktivitas pegawai berkaitan dengan tujuan kelompok sehingga pegawai berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi					
SEMANGAT KERJA (Z)						
1.	Semua pegawai bekerja dengan perasaan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi					
2.	Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja dengan kejelasan tujuan					
3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan sebuah pengharapan keberhasilan atas pekerjaan					
4.	Pegawai yang membangun rasa kerjasama dengan kehadiran pemimpin yang memberi dukungan dan semangat kepada para pegawai					
KINERJA (Y)						
1.	Target kerja pegawai dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kuantitas kerja					
2.	Pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan tanpa mengabaikan kualitas kerja					
3.	Dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team dengan dukungan keluasan pengetahuan yang dimiliki					
4.	Pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
	kepada pegawai dengan semangat membangun kerjasama antar rekan kerja					
5.	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan inisiatif yang tinggi dan responsif					

“ TERIMA KASIH ”

PEMETAAN RESPONDEN

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	54.9	54.9	54.9
	Perempuan	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	15	29.4	29.4	29.4
	>50	7	13.7	13.7	43.1
	31-40	14	27.5	27.5	70.6
	41-50	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	13	25.5	25.5	25.5
	> 7	6	11.8	11.8	37.3
	1 - 4	21	41.2	41.2	78.4
	4 - 7	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja(X₁)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	2	5	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	5	4	22
16	5	4	4	4	3	20
17	4	2	5	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	5	5	24
22	3	2	5	5	4	19
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	4	4	4	21
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	5	4	22
28	5	2	5	5	5	22
29	5	5	4	4	5	23
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	5	4	24
32	5	4	5	5	5	24
33	5	4	5	5	4	23
34	5	4	5	4	5	23
35	4	4	5	4	5	22
36	4	4	4	4	3	19
37	4	4	5	4	5	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	2	4	4	2	16
40	5	5	5	5	5	25
41	5	4	4	3	3	19
42	4	4	4	5	4	21
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	4	4	22
45	4	4	4	4	5	21
46	5	4	4	4	5	22

47	4	4	5	4	4	21
48	5	5	4	3	5	22
49	4	2	4	4	4	19
50	5	4	5	5	4	23
51	5	4	4	4	4	21

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	4	5	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	5	24
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	5	5	24
13	5	4	5	5	5	24
14	5	4	5	5	5	24
15	4	5	4	4	5	22
16	5	4	4	4	4	21
17	4	5	4	5	5	23
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	4	23
23	4	5	4	5	5	23
24	4	5	4	4	5	22
25	4	5	4	4	5	22
26	5	5	5	5	4	24
27	5	4	5	4	5	23
28	5	5	5	4	5	24
29	4	5	4	5	5	23
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	5	21
34	5	4	4	5	5	23
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	3	4	4	19
37	4	5	4	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	4	4	22
41	5	4	5	2	4	20

42	4	4	5	4	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	4	4	5	22
45	5	4	4	4	4	21
46	4	5	4	4	5	22
47	5	4	4	5	5	23
48	5	5	4	5	5	24
49	4	4	4	4	5	23
50	5	4	5	4	5	23
51	5	5	4	4	4	22

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y₁)

Nomor Responden	Item Soal				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	4	4	5	5	18
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	5	17
16	4	4	4	4	16
17	4	4	5	5	18
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	4	5	5	18
23	5	5	5	4	19
24	5	4	4	4	17
25	5	4	4	4	17
26	5	5	4	5	19
27	4	4	2	5	15
28	5	5	5	5	20
29	5	4	4	5	18
30	5	5	5	4	19
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	4	5	4	5	18
36	4	4	4	4	16

37	4	5	5	4	18
38	3	4	4	4	15
39	3	4	4	4	15
40	4	4	4	4	16
41	3	1	4	5	13
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	4	5	5	5	19
45	5	4	5	4	18
46	4	4	5	4	17
47	4	4	5	4	17
48	5	5	5	4	19
49	5	4	5	4	18
50	4	5	4	5	19
51	4	4	4	4	17

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja (Y₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	2	5	5	5	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	4	5	22
16	4	4	4	4	4	20
17	4	2	5	5	5	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	3	4	5	5	5	22
23	4	5	5	5	5	24
24	4	4	5	4	5	22
25	4	4	5	4	5	22
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	5	4	5	21
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	4	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	5	3	22

34	5	5	5	4	4	23
35	4	4	4	5	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	5	5	4	23
38	4	4	3	4	4	19
39	4	4	3	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	5	3	3	4	1	16
42	5	5	4	4	3	21
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	5	4	21
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	5	4	5	22
50	4	5	4	5	4	24
51	4	4	4	4	4	22

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	19	37.3	37.3	39.2
	5	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.8	11.8	11.8
	4	30	58.8	58.8	70.6
	5	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	52.9	52.9	52.9
	5	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.9	3.9	3.9
	4	29	56.9	56.9	60.8
	5	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	5.9	5.9	7.8
	4	25	49.0	49.0	56.9
	5	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	51.0	51.0	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	49.0	49.0	49.0
	5	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	32	62.7	62.7	64.7
	5	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	4	32	62.7	62.7	64.7
	5	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	39.2	39.2	39.2
	5	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	25	49.0	49.0	54.9
	5	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	4	28	54.9	54.9	56.9
	5	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	4	24	47.1	47.1	49.0
	5	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	51.0	51.0	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.9	3.9	3.9
	4	29	56.9	56.9	60.8
	5	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.9	3.9	3.9
	3	1	2.0	2.0	5.9
	4	26	51.0	51.0	56.9
	5	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	22	43.1	43.1	49.0
	5	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	51.0	51.0	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	3	2	3.9	3.9	5.9
	4	23	45.1	45.1	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.139	.228	.328*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.329	.108	.019	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.072	.200	.465**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.618	.158	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.139	.072	1	.534**	.523**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.329	.618		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.228	.200	.534**	1	.366**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.108	.158	.000		.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.328*	.465**	.523**	.366**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.008		.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	.644**	.730**	.592**	.632**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.098	.588**	.147	.225	.619**
	Sig. (2-tailed)		.492	.000	.305	.112	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.098	1	.102	.329*	.337*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.492		.475	.018	.016	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.588**	.102	1	.044	.288*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.475		.758	.040	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.147	.329*	.044	1	.367**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.305	.018	.758		.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.225	.337*	.288*	.367**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.112	.016	.040	.008		.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.619**	.564**	.614**	.613**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.650**	.520**	.342*	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	.650**	1	.476**	.326*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	.520**	.476**	1	.274	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.051	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Correlation	.342*	.326*	.274	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.014	.020	.051		.000
	N	51	51	51	51	51
Y1	Pearson Correlation	.825**	.841**	.740**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.502**	.227	.437**	.092	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000	.109	.001	.519	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.2	Pearson Correlation	.502**	1	.292*	.260	.275	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.066	.051	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.3	Pearson Correlation	.227	.292*	1	.436**	.610**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.109	.038		.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.4	Pearson Correlation	.437**	.260	.436**	1	.433**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.001		.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.5	Pearson Correlation	.092	.275	.610**	.433**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.519	.051	.000	.002		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.600**	.692**	.709**	.709**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.59	.536	51
X1.2	4.06	.881	51
X1.3	4.47	.504	51
X1.4	4.35	.559	51
X1.5	4.33	.683	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.22	3.573	.465	.658
X1.2	17.75	2.714	.451	.684
X1.3	17.33	3.747	.410	.677
X1.4	17.45	3.573	.433	.667
X1.5	17.47	2.894	.620	.582

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.49	.505	51
X2.2	4.51	.505	51
X2.3	4.33	.516	51
X2.4	4.31	.583	51
X2.5	4.61	.493	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.76	1.904	.399	.560
X2.2	17.75	1.994	.326	.595
X2.3	17.92	1.914	.373	.572
X2.4	17.94	1.856	.326	.601
X2.5	17.65	1.833	.478	.521

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.39	.603	51
Y1.2	4.37	.692	51
Y1.3	4.47	.612	51
Y1.4	4.49	.505	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	13.33	1.907	.681	.629
Y1.2	13.35	1.753	.640	.651
Y1.3	13.25	2.074	.542	.707
Y1.4	13.24	2.544	.375	.783

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4.35	.559	51
Y2.2	4.33	.712	51
Y2.3	4.45	.610	51
Y2.4	4.49	.505	51
Y2.5	4.39	.750	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	17.67	3.587	.415	.702
Y2.2	17.69	3.140	.449	.695
Y2.3	17.57	3.170	.569	.645
Y2.4	17.53	3.494	.546	.664
Y2.5	17.63	2.958	.487	.681

ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

Persamaan Sub Struktur I Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	17.76	1.839	51
X1	21.82	2.161	51
X2	22.29	1.641	51

Correlations

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	.734	.779
	X1	.734	1.000	.715
	X2	.779	.715	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	51	51	51
	X1	51	51	51
	X2	51	51	51

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.657	1.077	1.456
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y1					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.533	2	56.767	48.969	.000 ^b
	Residual	55.643	48	1.159		
	Total	169.176	50			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

- a. Dependent Variable: Y1
b. All requested variables entered.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349		
	X1	.309	.101	.363	3.066	.004	.489	2.043
	X2	.583	.133	.520	4.392	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable: Y1

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.023	.59	.45	.00
	3	.002	41.729	.41	.55	1.00

a. Dependent Variable: Y1

Residuals Statistics^a

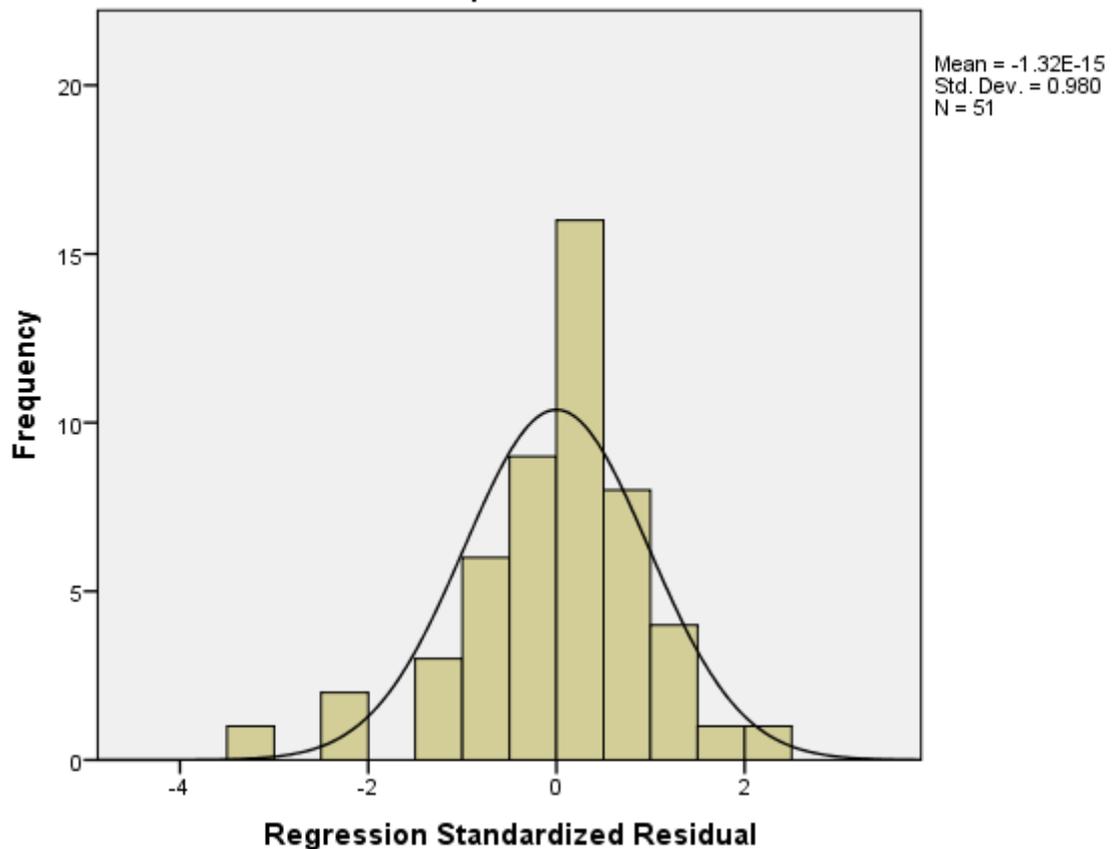
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.63	20.32	17.76	1.507	51
Std. Predicted Value	-2.081	1.697	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.160	.452	.251	.074	51
Adjusted Predicted Value	14.55	20.35	17.76	1.518	51
Residual	-3.230	2.626	.000	1.055	51
Std. Residual	-3.000	2.439	.000	.980	51
Stud. Residual	-3.039	2.546	.004	1.011	51
Deleted Residual	-3.315	2.861	.008	1.124	51
Stud. Deleted Residual	-3.347	2.709	-.005	1.055	51
Mahal. Distance	.122	7.834	1.961	1.775	51
Cook's Distance	.000	.310	.022	.054	51
Centered Leverage Value	.002	.157	.039	.036	51

a. Dependent Variable: Y1

Charts

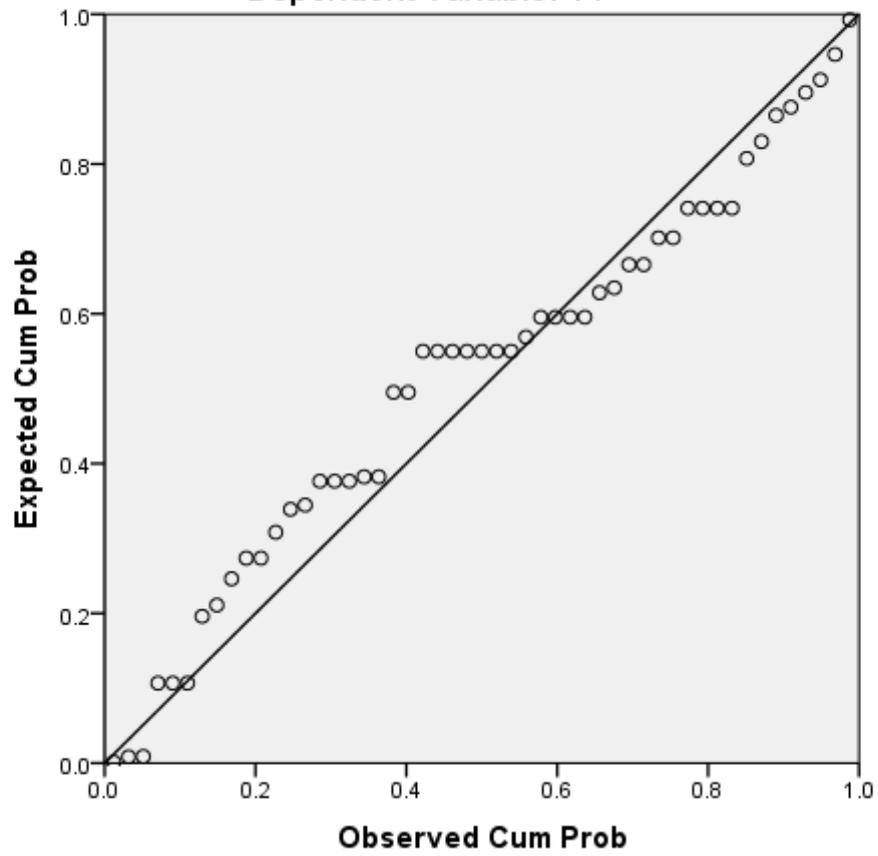
Histogram

Dependent Variable: Y1



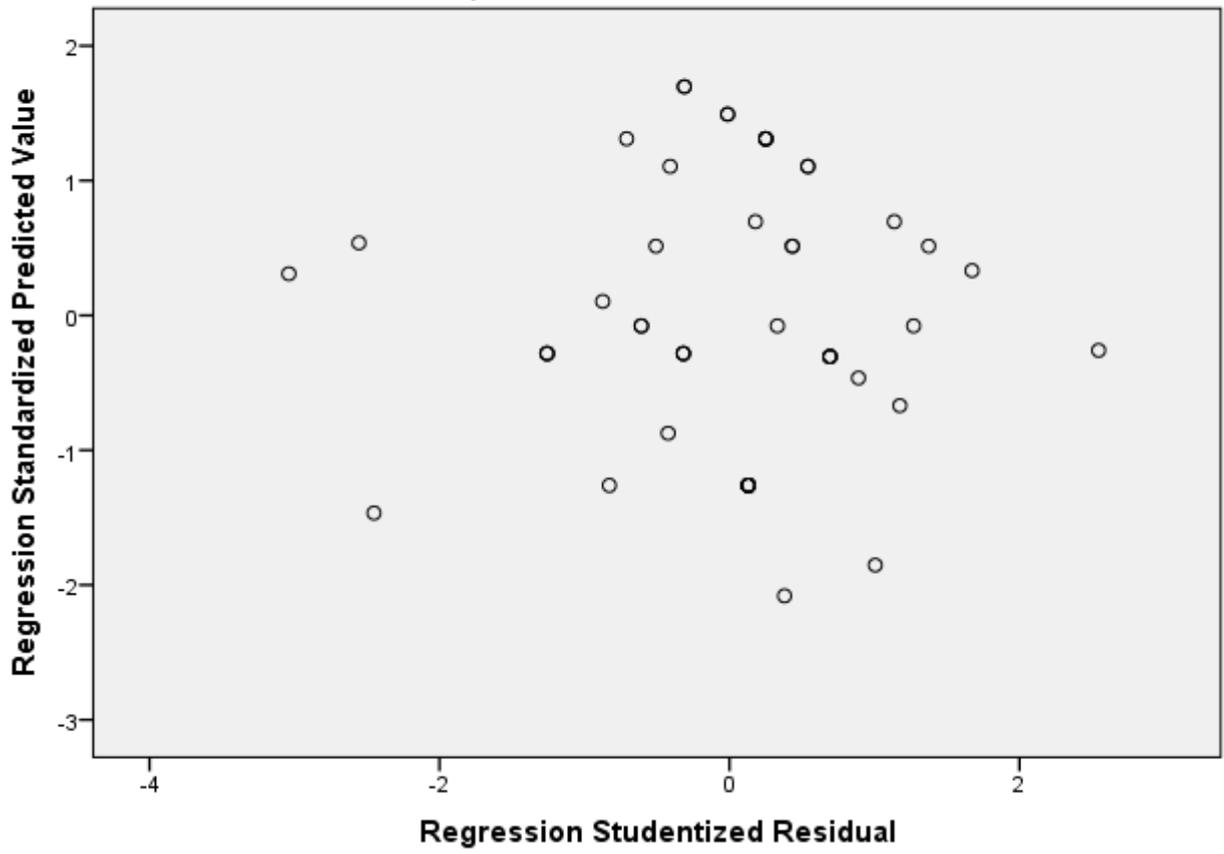
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y1



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



Persamaan Sub Struktur II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2	22.08	2.180	51
X1	21.82	2.161	51
X2	22.29	1.641	51
Y1	17.76	1.839	51

Correlations

		Y2	X1	X2	Y1
Pearson Correlation	Y2	1.000	.788	.871	.897
	X1	.788	1.000	.715	.734
	X2	.871	.715	1.000	.779
	Y1	.897	.734	.779	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Y1	.000	.000	.000	.
N	Y2	51	51	51	51
	X1	51	51	51	51
	X2	51	51	51	51
	Y1	51	51	51	51

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.885	.740	1.455

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.947	3	70.649	129.003	.000 ^b
	Residual	25.740	47	.548		
	Total	237.686	50			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Y1
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	26.222	.57	.09	.00	.13
	3	.003	38.504	.00	.87	.02	.46
	4	.001	54.353	.43	.04	.98	.40

a. Dependent Variable: Y2

Residuals Statistics^a

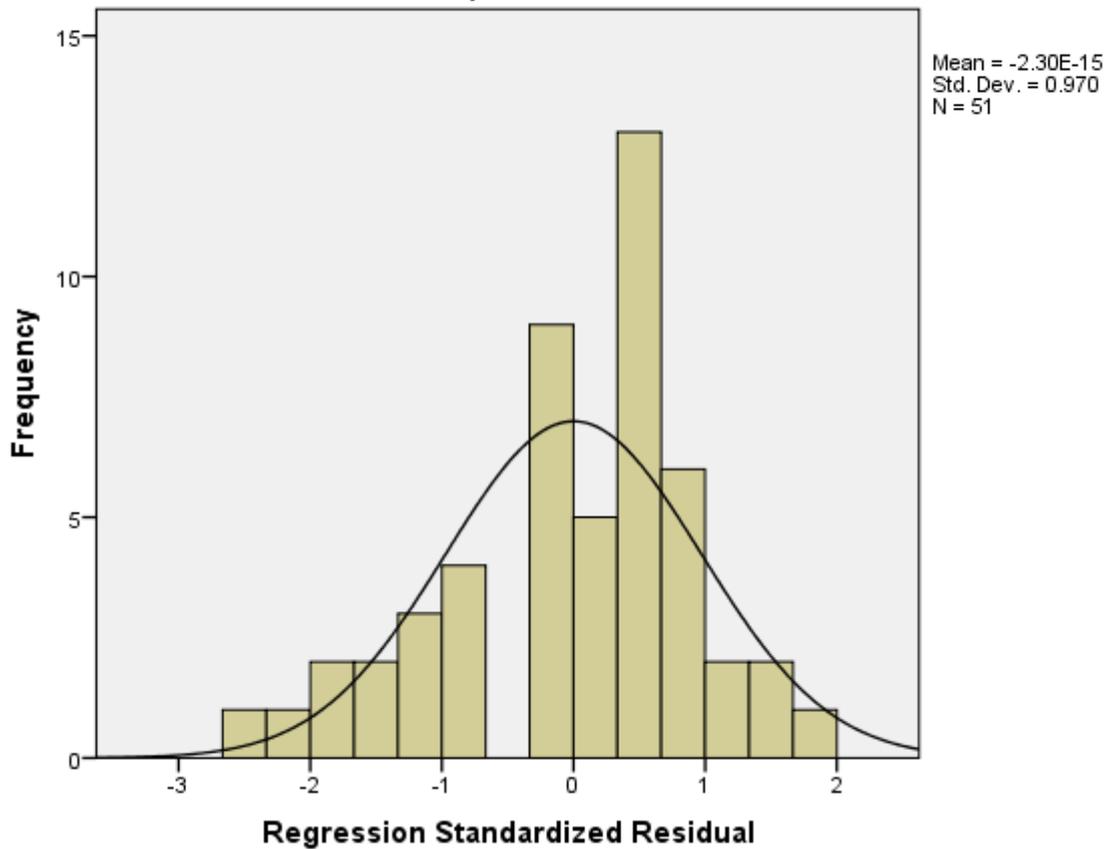
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.73	25.24	22.08	2.059	51
Std. Predicted Value	-2.110	1.537	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.115	.365	.198	.062	51
Adjusted Predicted Value	18.12	25.26	22.10	2.057	51
Residual	-1.734	1.328	.000	.717	51
Std. Residual	-2.344	1.795	.000	.970	51
Stud. Residual	-2.588	1.851	-.013	1.025	51
Deleted Residual	-2.115	1.413	-.021	.804	51
Stud. Deleted Residual	-2.765	1.902	-.022	1.049	51
Mahal. Distance	.233	11.208	2.941	2.599	51
Cook's Distance	.000	.408	.032	.078	51
Centered Leverage Value	.005	.224	.059	.052	51

a. Dependent Variable: Y2

Charts

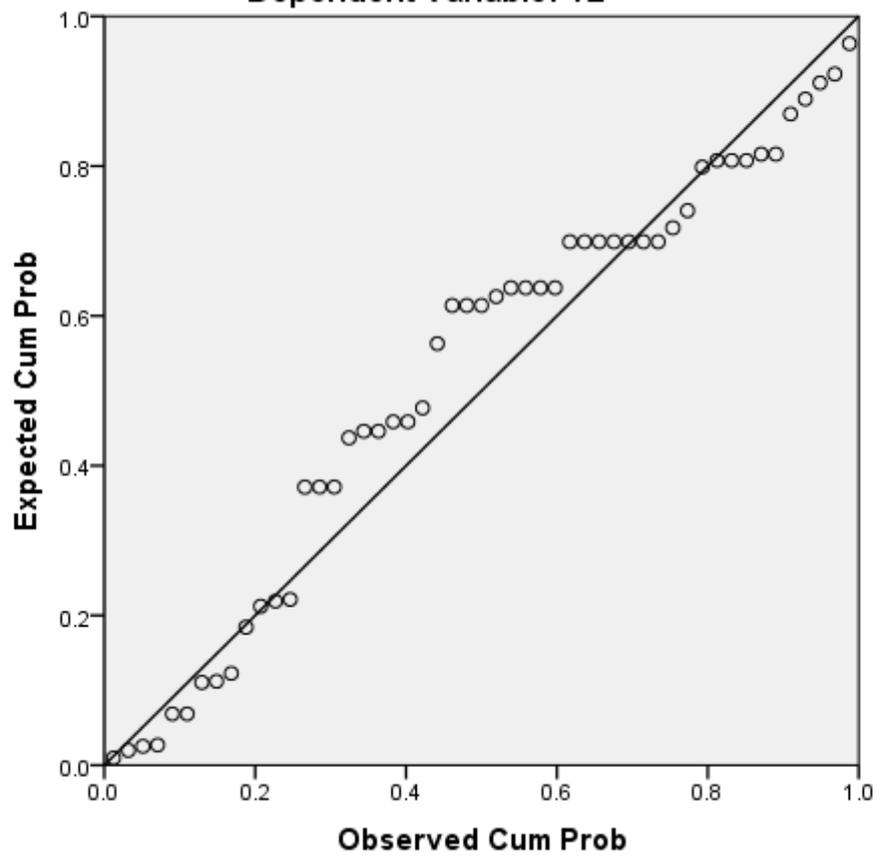
Histogram

Dependent Variable: Y2



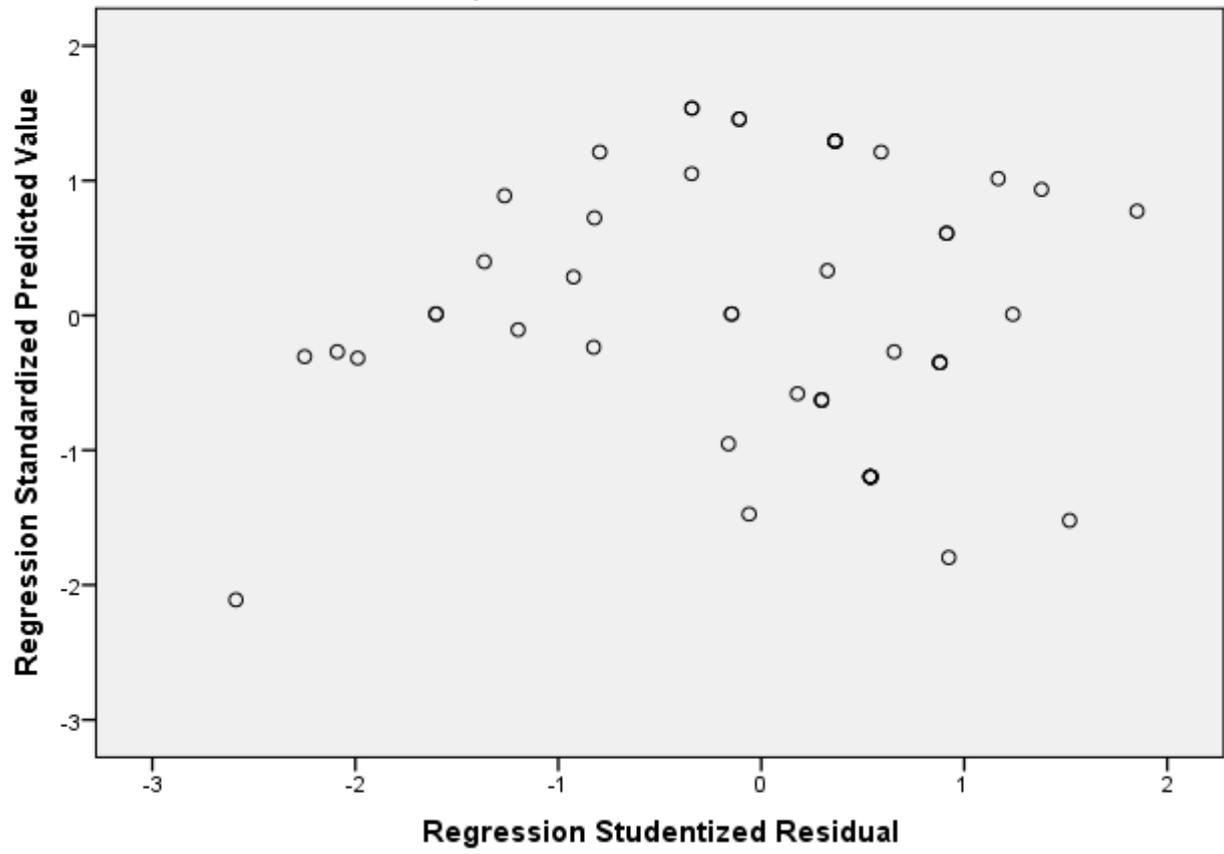
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y2



Scatterplot

Dependent Variable: Y2



1. Hubungan Langsung

- a. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.166
- b. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.503

2. Hubungan Tidak Langsung

- a. Lingkungan Kerja – Semangat Kerja – Kinerja Pegawai
 - = Koefisien regresi lingkungan kerja x Koefisien regresi semangat kerja
 - = 0.309×0.571
 - = 0.1764
- b. Iklim Organisasi – Semangat Kerja – Kinerja Pegawai
 - = Koefisien regresi iklim organisasi x Koefisien regresi semangat kerja
 - = 0.583×0.571
 - = 0.3328

3. Uji Sobel

$$\text{Rumus} = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$t = ab/Sab$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349		
	X1	.309	.101	.363	3.066	.004	.489	2.043
	X2	.583	.133	.520	4.392	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

a. Uji Sobel lingkungan kerja – semangat kerja – kinerja pegawai

Diketahui :

$$a = 0.309 \quad Sa = 0.101$$

$$b = 0.571 \quad Sb = 0.099$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.571)^2(0.101)^2) + ((0.309)^2(0.099)^2) + ((0.101)^2(0.099)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.3260)(0.0102)) + ((0.0954)(0.0098)) + ((0.0102)(0.0098))}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00332+0.00093+0.00009}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00434}$$

$$S_{ab} = 0.0658$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/S_{ab}$$

$$t = (0.309)(0.571)/0.0658$$

$$t = 2.681$$

b. Uji Sobel iklim organisasi – semangat kerja – kinerja pegawai

Diketahui :

$$a = 0.583 \quad S_a = 0.133$$

$$b = 0.571 \quad S_b = 0.099$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2S_a^2+a^2S_b^2+S_a^2S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{((0.571)^2(0.133)^2)+ ((0.583)^2(0.099)^2) + ((0.133)^2(0.099)^2)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{((0.3260)(0.0176)) + ((0.0339)(0.0098)) + ((0.0176)(0.0098))}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00573 + 0.00033 + 0.00017}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00623}$$

$$S_{ab} = 0.0789$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/S_{ab}$$

$$t = (0.583)(0.571)/0.0789$$

$$t = 4.219$$

4. - **T hitung lingkungan kerja – semangat kerja – kinerja pegawai sebesar 2.681 > 1.677 (nilai t tabel) (hipotesis diterima)**
- **T hitung iklim organisasi – semangat kerja – kinerja pegawai sebesar 4.219 > 1.677 (nilai t tabel) (hipotesis diterima)**

LAMPIRAN

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.275$)**

1. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.139	.228	.328*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.329	.108	.019	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.072	.200	.465**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.618	.158	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.139	.072	1	.534**	.523**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.329	.618		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.228	.200	.534**	1	.366**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.108	.158	.000		.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.328*	.465**	.523**	.366**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.008		.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	.644**	.730**	.592**	.632**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

2. VALIDITAS IKLIM ORGANISASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.098	.588**	.147	.225	.619**
	Sig. (2-tailed)		.492	.000	.305	.112	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.098	1	.102	.329*	.337*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.492		.475	.018	.016	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.588**	.102	1	.044	.288*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.475		.758	.040	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.147	.329*	.044	1	.367**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.305	.018	.758		.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.225	.337*	.288*	.367**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.112	.016	.040	.008		.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.619**	.564**	.614**	.613**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

3. VALIDITAS SEMANGAT KERJA

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.650**	.520**	.342*	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	.650**	1	.476**	.326*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	.520**	.476**	1	.274	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.051	.000
	N	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Correlation	.342*	.326*	.274	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.014	.020	.051		.000
	N	51	51	51	51	51
Y1	Pearson Correlation	.825**	.841**	.740**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51

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

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

4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.502**	.227	.437**	.092	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000	.109	.001	.519	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.2	Pearson Correlation	.502**	1	.292*	.260	.275	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.066	.051	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.3	Pearson Correlation	.227	.292*	1	.436**	.610**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.109	.038		.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.4	Pearson Correlation	.437**	.260	.436**	1	.433**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.001		.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2.5	Pearson Correlation	.092	.275	.610**	.433**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.519	.051	.000	.002		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.600**	.692**	.709**	.709**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.704 > 0.60

- 2. RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.624 > 0.60

3. RELIABILITAS SEMANGAT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.757 > 0.60$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.724 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	15	29.4	29.4	29.4
	>50	7	13.7	13.7	43.1
	31-40	14	27.5	27.5	70.6
	41-50	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	54.9	54.9	54.9
	Perempuan	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	13	25.5	25.5	25.5
	> 7	6	11.8	11.8	37.3
	1 - 4	21	41.2	41.2	78.4
	4 - 7	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item variabel lingkungan kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.0	2.0	2.0
	S	19	37.3	37.3	39.2
	SS	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	11.8	11.8	11.8
	S	30	58.8	58.8	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	52.9	52.9	52.9
	SS	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.9	3.9	3.9
	S	29	56.9	56.9	60.8
	SS	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	RR	3	5.9	5.9	7.8
	S	25	49.0	49.0	56.9
	SS	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Item variabel iklim organisasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	51.0	51.0	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	49.0	49.0	49.0
	SS	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	62.7	62.7	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	62.7	62.7	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	39.2	39.2	39.2
	SS	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Item variabel semangat kerja

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.9	5.9	5.9
	S	25	49.0	49.0	54.9
	SS	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	S	28	54.9	54.9	56.9
	SS	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	47.1	47.1	49.0
	SS	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	51.0	51.0	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Item variabel kinerja

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.9	3.9	3.9
	S	29	56.9	56.9	60.8
	SS	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.9	3.9	3.9
	RR	1	2.0	2.0	5.9
	S	26	51.0	51.0	56.9
	SS	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.9	5.9	5.9
	S	22	43.1	43.1	49.0
	SS	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

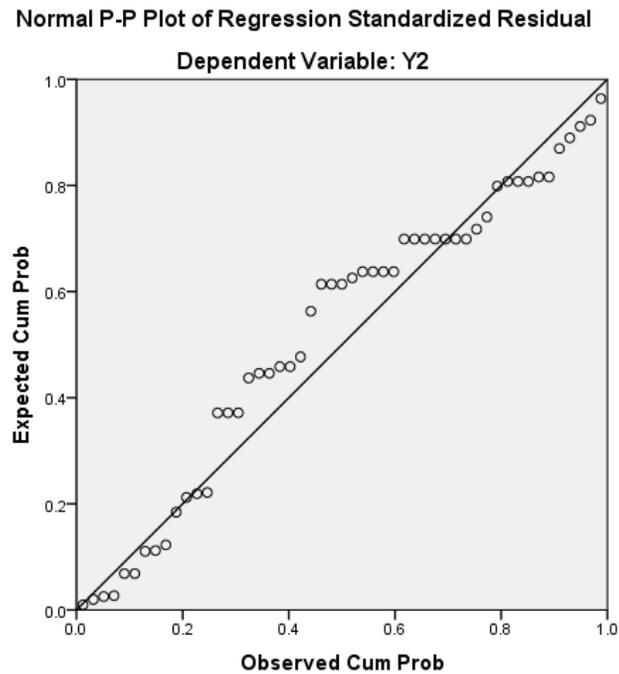
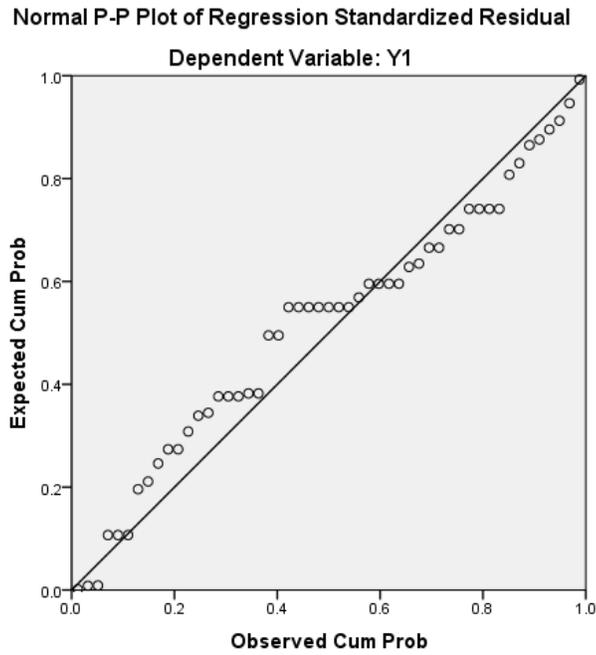
Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	51.0	51.0	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	RR	2	3.9	3.9	5.9
	S	23	45.1	45.1	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS**



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 51
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.427
- Nilai dU = 1.675
- Nilai Dw = 1.455
- Kesimpulan = Dw < dU (1.455 < 1.675) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

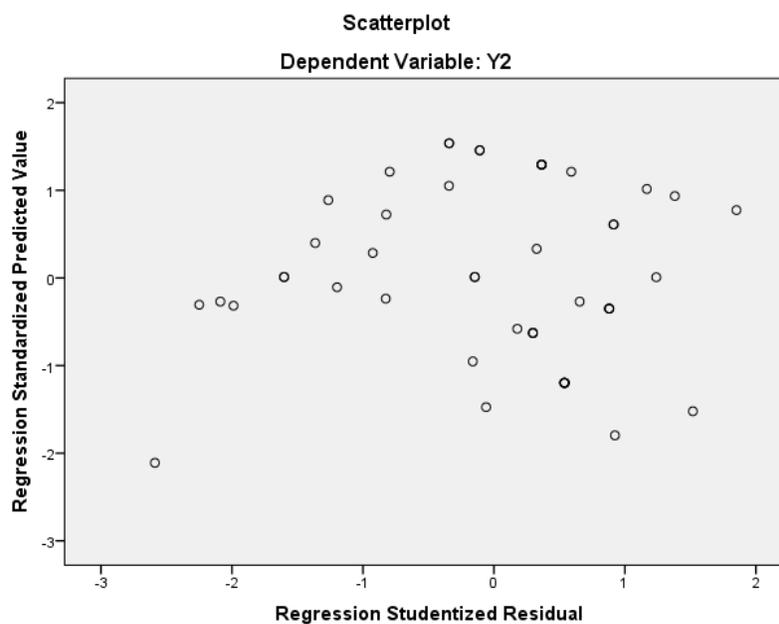
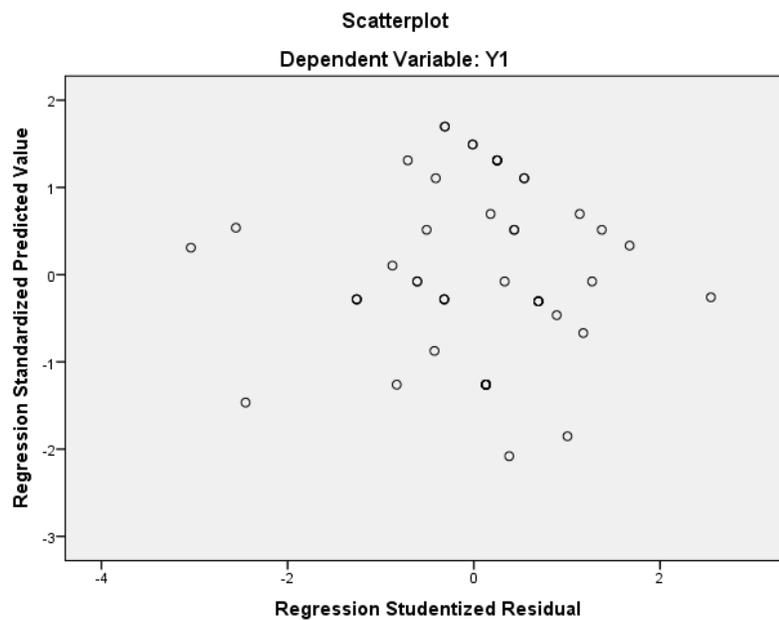
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.885	.740	1.455

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.011**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.050		
	X1	.166	.076	.164	2.186	.034	.409	2.443
	X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.349	2.864
	Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.329	3.040

a. Dependent Variable: Y2

2. **UJI F → F TABEL = 2.80**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.947	3	70.649	129.003	.000 ^b
	Residual	25.740	47	.548		
	Total	237.686	50			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Lingkungan Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) → Semangat Kerja (Y1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.657	1.077	1.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Lingkungan Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Semangat Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.885	.740	1.455

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.168/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/I/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ANDI EKA PUTERA RINDAM

NIM : 2018MM11419

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 081242523523

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 06 Januari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl
Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ANDI EKA PUTERA RINDAM
NIM : 2018.MM.1.1419
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPT Terminal Dan Perpakiran Di Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 18 Februari 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 117/JMMNI/II/2021

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Andi Eka Putera Rindam (Penulis 1)
Muhammad Hidayat (Penulis 2)
Nawir Rahman (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Uptd Terminal
Dan Perparkiran Di Kabupaten Kepulauan Selayar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 24 Februari 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 390/PPS/STIE-NI/IX/2020

Makassar, 16 September 2020

Lampiran : Satu Berkas

Perihal : izin Penelitian Tesis

Kepada Yth. :

Bupati Kepulauan Selayar

Di-

Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana

STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Andi Eka Putera Rindam**

NIM : 2018MM11419

Program Studi : Magister Manajemen (S2)

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPT Terminal dan Perparkiran Di Kabupaten Kepulauan Selayar.

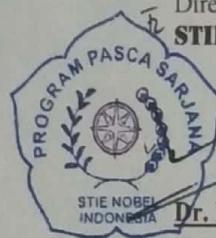
Komisi Pembimbing : 1. Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.Si.

2. Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan September – Oktober 2020

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.



Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peninggal



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kemiri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414) 21083, email: dpmptsptk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 84/Penelitian/IX/2020/DIS PMPTSPTK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : **ANDI EKA PUTERA RINDAM, A.Md. S.Sos**
Alamat Peneliti : **Jl. Jend. Sudirman No.53 Benteng**
Nama Penanggung Jawab : **Dr. MUHAMMAD HIDAYAT, S.E., M.M**
Anggota Peneliti : **-**

Untuk melakukan penelitian dalam rangka “Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Megister Manajemen pada STIE Nobel” di :

Lokasi Penelitian : **UPT Terminal dan Perpakiran**
Judul Penelitian : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPT Terminal Dan Perparkiran Di kabupaten Kepulauan Selayar**
Lama Penelitian : **1 Bulan**
Bidang Penelitian : **Kinerja Pegawai UPT Terminal Dan Perparkiran**
Status Penelitian : **Perorangan**

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 16 Oktober 2020



Dikeluarkan : Benteng
Pada Tanggal : 18 September 2020

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
Plt. KEPALA DINAS

MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
NIP. 19750101 199903 1 010

Rp. 0,-

Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip