

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA CV. CALANESIA
SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : Hary Anggoro Novianto

NIM : 04.97.5999

NIRM : 97.6.101.02013.50103

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2001**

PENGESAHAN

Nama : Hary Anggoro Novianto

Nim : 04975999

Nirm : 97.6.101.02013.50103

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan -Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Calanesia Semarang".

Dosen Pembimbing

- I. Drs H Darmawan Ichsan selaku dosen pembimbing pertama
- II. Sri Aniek SE selaku dosen pembimbing kedua

Mengetahui

Pembimbing II

Pembimbing I

(Sri Aniek SE)

(Drs H Darmawan Icsan)



Ketua Jurusan Manajemen

(Heru Sulistiyo ,SE. Msi)

HALAMANMOTTO

Motto

- 1 Keberhasilan itu adalah datangnya dari ALLAH SWT sebab itu janganlah sekali-kali kamu termasuk orang yang ragu.
2. Keberhasilan yang kita capai dengan Pengorbanan dan tawakal akan terasa lebih nikmat.



1. Ibu dan kakak-kakakku
2. Seseorang yang Aku Cintai

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME atas segala rahmat dan karunianya sehingga terselesaikannya Skripsi ini .

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Lengkap (S1) pada Fakultas ekonomi Manajemen UNISSULA.

Kami sadar dengan sepenuh hati akan adanya keterbatasan tenaga, kemampuan dan pengetahuan dalam diri penulis sehingga penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu dengan senang hati akan menerima segala kriti maupun saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Dengan terselesaikannya Skripsi ini adalah tidak mungkin tanpa bantuan dari berbagai piha. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Drs H Darmawan Ichsan, selaku Dosen Pembimbing 1 Yang telah memberikan Petunjuk dan Bimbingan yang sangat berharga.
2. Ibu Sri Aniek SE selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Drs Zulfa Kamal MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang
4. Bapak Ir Surya Tedja selaku pemilik CV Calanesia Semarang yang telah memberikan masukan-masukan dalam skripsi ini.
5. Ibu dan Kakak-kakak yang telah memberikan bantuan Moril maupun Sprirituil

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME atas segala rahmat dan karunianya sehingga terselesaikanya Skripsi ini .

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Lengkap (S1) pada Fakultas ekonomi Manajemen UNISSULA.

Kami sadar dengan sepenuh hati akan adanya keterbatasan tenaga, kemampuan dan pengetahuan dalam diri penulis sehingga penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu dengan senang hati akan menerima segala kriti maupun saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

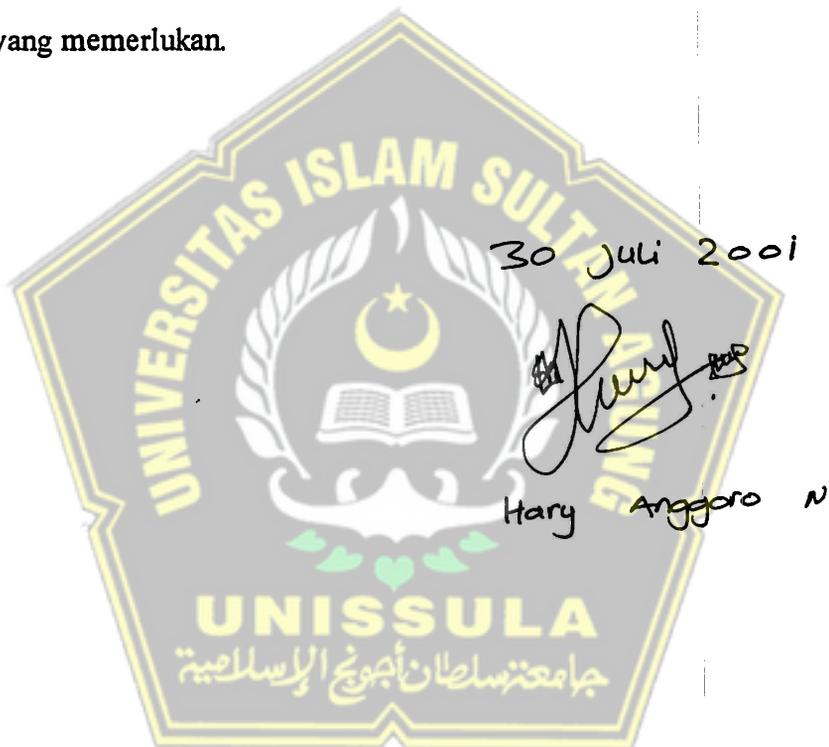
Dengan terselesaikanya Skripsi ini adalah tidak mungkin tanpa bantuan dari berbagai piha. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Drs H Darmawan Ichsan, selaku Dosen Pembimbing 1 Yang telah memberikan Petunjuk dan Bimbingan yang sangat berharga.
2. Ibu Sri Aniek SE selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Drs Zulfa Kamal MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang
4. Bapak Ir Surya Tedja selaku pemilik CV Calanesia Semarang yang telah memberikan masukan-masukan dalam skripsi ini.
5. Ibu dan Kakak-kakak yang telah memberikan bantuan Moril maupun Sprirituil

6. Semua pihak yang telah membantu dalam Pembuatan hingga terselesaikannya Skripsi ini.

Atas bimbingan serta saran dan bantuan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada penulis dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga ALLAH SWT memberikan Rahmat dan Hidayahnya.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

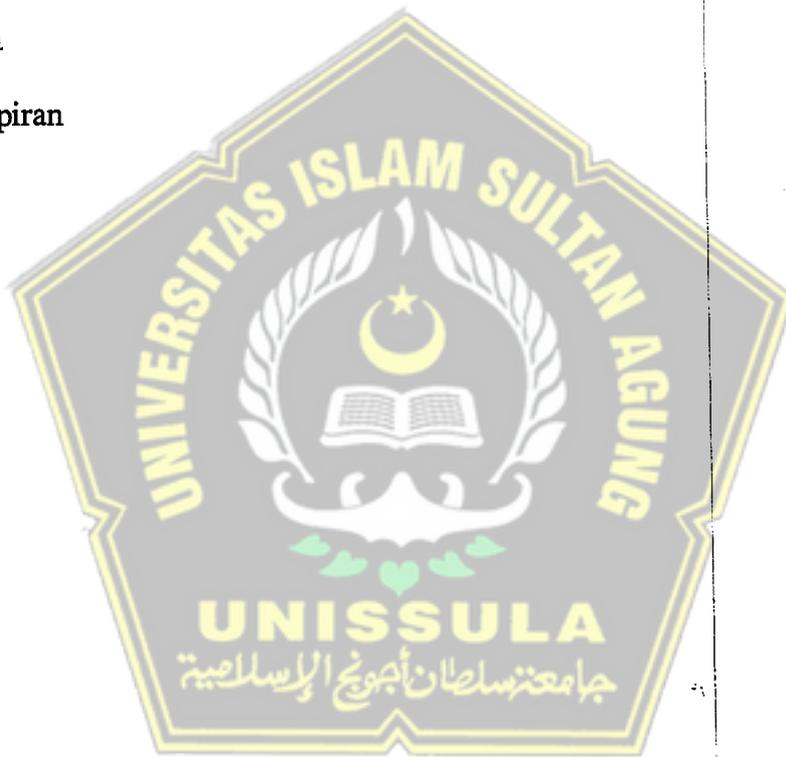


DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Motto dan Persembahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Bab I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Pembatasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	4
Bab II Landasan Teori	5
2.1. Semangat Kerja	5
2.1.1. Pengertian Semangat Kerja	5
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	6
2.2. Lingkungan Kerja	8
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	9
2.3. Kepemimpinan	12
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan	12
2.3.2. Kriteria dan Gaya Kepemimpinan	13
2.3.3. Tehnik Kepemimpinan	17

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	19
2.4. Hipotesis	21
Bab III Metode Penelitian	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Lokasi penelitian	22
3.3. Populasi dan sampel	22
3.4. Sumber data	23
3.5. Metode pengumpulan data	23
3.6. Metode analisis Data	24
3.7. Pengujian Hipotesis	25
3.8. Definisi Operasional Variabel	29
Bab IV Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	32
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.3. Proses dan Hasil Produksi	37
4.4. Mesin dan Peralatan	40
4.5. Pemasaran	41
4.6. Permodalan	41
4.7. Jumlah dan Perkembangan Karyawan	42
Bab V Analisis Data	43
5.1. Analisa Kualitatif	43
5.1.1. Identitas Responden	43
5.1.2. Penjelasan Data Lingkungan kerja	44
5.1.3. Penjelasan Data Kepemimpinan	44

5.1.4. Penjelasan Data Semangat Kerja	51
5.2. Analisa Kuantitatif.....	56
Bab VI Penutup	58
6.1. Kesimpulan	58
6.2. Saran-saran	59
Daftar Pustaka	
Lampiran-lampiran	



DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
1. Kriteria Penerimaan dan penolakan hipotesa	
Kurva uji t	29
Kurva uji F	31
2. Struktur Organisasi CV Calanesia	35
3. Hasil Hipotesa	



DAFTAR TABEL

No	Halaman
1. Tabel Umur dan Jenis Kelamin Responden	43
2. Tabel Pendidikan Rersponden	44
3. Tabel Tanggapan mengenai Penerangan, Lampu dan Sinar Matahari di tempat kerja	44
4. Tabel Tanggapan Responden mengenai Keadaan Udara	45
5. Tabel Tanggapan Responden mengenai Sistem Ventilasi Udara	45
6. Tabel Tanggapan Responden mengenai Kebisingan Suara	46
7. Tabel Tanggapan Responden mengenai Penyusunan Peralatan	46
8. Tabel Tanggapan Responden mengenai Penyusunan Perlengkapan	47
9. Tabel Penjelasan Operasional Lingkungan Kerja (X1)	47
10. Tabel Tanggapan Responden mengenai Hubungan dengan Pimpinan	48
11. Tabel Tanggapan Responden mengenai Kepercayaan Pimpinan	49
12. Tabel Tanggapan Responden mengenai Pimpinan	49
13. Tabel Tanggapan Responden mengenai Tata Tertib	50
14. Tabel Tanggapan Responden mengenai Petunjuk Pemeliharaan	50
15. Tabel Definisi Operasional Kepemimpinan (X2)	51
16. Tabel Tanggapan Responden mengenai Absensi	52
17. Tabel Tanggapan Responden mengenai Sering Tidaknya Meninggalkan Tempat Kerja	52
18. Tabel Tanggapan Responden mengenai Kerjasama sesama Pekerja	53
19. Tabel Tanggapan Responden mengenai Kerjasama dengan Atasan	53
20. Tabel Tanggapan Responden mengenai Hasil Kerja	54
21. Tabel Tanggapan Responden mengenai Hasil Kerja yang Dicapai Rekan Sekerja	54

22. Tabel Tanggapan Responden mengenai Tingkat Kedisiplinan	55
23. Penjelasan Definisi Operasional Semangat Kerja Karyawan(Y)	55
24. Tabel Regresi Berganda	56



ABSTRAKSI

Secara umum dapat dikatakan bahwa berdirinya suatu perusahaan selalu mempunyai tujuan, salah satu tujuannya adalah. Tercapainya Semangat Kerja Karyawan yang tinggi melalui penggunaan Sumberdaya yang dimiliki sehingga akan diperoleh laba yang ditargetkan dimana laba akan dipakai sebagai alat bagi kelangsungan hidup dan berkembangnya Perusahaan.

Manusia adakah salah satu unsur yang ikut dalam menjalankan Proses Produksi dan menjadi penentu didalam proses tersebut. dengan demikian peningkatan semangat kerja karyawan merupakan kunci keberhasilan Perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan mebel Rotan Calanesia Semarang diantara Faktor-faktor yang dianalisa Lingkungan kerja dan Kepemimpinan oleh karena itu dalam rangka meningkatkan Semangat kerja Karyawan tersebut maka penelitian ini diberi judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel Rotan CV Calanesia Semarang".

Tujuan dari penelitian Skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Semngat kerja Karyawan, serta untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Semngat Kerja Karyawan.

Populasi yang digunakan adalah Karyawan CV Calanesia Semarang sedangkan sample yang diambil sebesar 40 orang dengan Metode analisa yang digunakan adalah metode random sampling (20 %-25 % dari Populasi)

Hasil Penelitian Diperoleh tentang Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap Semangat kerja karyawan diperoleh hasil:

Identitas responden yang terbanyak adalah karyawan Bagian produksi dengan umur 20-29 tahun dengan pendidikan Tamat SMP. Tanggapan karyawan menyatakan bahwa Lingkungan kerja kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan 14 orang atau 35% responden menyatakan Lingkungan kerja Kurang baik, dan 23 orang atau 57,5% menyatakan Kepemimpinan baik serta 16 orang atau 40 % menyatakan Semangat kerja karyawan baik.

Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Semangat kerja nyata pada taraf $\alpha < 0,001\%$, $F=31,907$, $R=0,633$ dan $MR=0,769$ memberi Indikasi jika Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama semakin baik maka semangat kerja karyawan menjadi semakin baik. dengan kontribusi sebesar 63,3% dan keeratan sebesar 79,6 %

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja nyata pada taraf $\alpha=0,7\%$ memberi indikasi apabila Lingkungan kerja semakin baik, maka semangat kerja Karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja nyata pada taraf $\alpha=0,3\%$ memberi indikasi apabila Kepemimpinan semakin baik maka Semangat Kerja Karyawan akan semakin baik.

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu Organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai tujuan yang hendak dicapai perlu memperhatikan beberapa hal, baik itu yang menyangkut masalah finansial atau hal-hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi atau Perusahaan tersebut. Sumber daya Manusia yang ada didalam suatu organisasi atau Perusahaan merupakan hal yang sangat penting sebab tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan). Maka organisasi atau Perusahaan tidak dapat melakukan kegiatannya dengan baik walaupun telah memiliki peralatan yang modern.

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi atau Perusahaan tersebut tidak lepas dari peran serta Sumber Daya Perusahaan atau karyawan diperusahaan atau organisasi. Dalam hal ini seorang Pemimpin harus benar-benar tahu serta memahami betul tentang karakter bawahannya dan yang lebih penting adalah bagaimana agar bawahan mau melakukan apa yang diinginkan dari pemimpin.

Hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan secara harmonis dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Karyawan mempunyai moril kerja yang baik serta Semangat kerja yang tinggi jika adanya dorongan dari pimpinan, sehingga dapat dijelaskan bahwa

suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Kepemimpinan. Dimana Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas segala pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut dan pemimpin perlu juga memperhatikan dengan sungguh-sungguh tentang Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja tidak hanya mencakup komunikasi antara Karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, melainkan keseluruhan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja dari karyawan dalam hal ini lingkungan dimana mereka bekerja seharusnya memenuhi persyaratan antara lain : penerangan yang cukup, udara segar, suara tidak bising dan peralatan serba lengkap. Hal ini agar para Pekerja merasa kerasan dan giat dalam bekerja, tetapi sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi Semangat kerja mereka. Apabila perusahaan tersebut dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang menyenangkan terhadap para karyawannya maka akan mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Semangat kerja yang dirasakan tenaga kerja dalam perusahaan, secara umum menyangkut sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Berhubungan dengan sikap, pengertian semangat kerja dapat diartikan sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian diharapkan dapat diselesaikan lebih baik dan lebih cepat. Semangat dan ketersediaan untuk bekerja secara umum dapat meningkatkan efektifitas kerja.

Demi terciptanya semangat kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan produktifitas kerja maka perusahaan tidak boleh mengabaikan keserasian antara pimpinan dan lingkungan kerja, dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong atau meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Karyawan pada CV Calanesia JL. Kedungmundu Raya no. 25 Semarang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

- A. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan?
- B. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja karyawan?
- C. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan?

1.3. Pembatasan Masalah

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan, oleh karena itu harus ada faktor-faktor yang

mempengaruhi Semangat kerja Karyawan banyak tetapi karena keterbatasan waktu, biaya dan lain-lain sehingga dilakukan pembatasan-pembatasan dan Faktor-faktor yang mempengaruhi hanya dibatasi pada faktor: Lingkungan kerja dan Kepemimpinan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulis yang ingin dicapai dalam Penelitian ini adalah ;

- A. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat Kerja Karyawan
- B. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat Kerja Karyawan
- C. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh lingkungan kerja karyawan dan Kepemimpinan terhadap Semangat kerja karyawan

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan dari penelitian ini adalah ;

- A. Bagi Penulis: Penelitian ini untuk melatih agar dapat berfikir ilmiah yaitu dengan jalan mengumpulkan data, mengolah, menganalisa dan membuat kesimpulan.
- B. Bagi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Khususnya untuk masalah yang berkaitan dengan semangat kerja
- C. Bagi pihak lain sebagai tambahan informasi untuk penelitian sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha agar semangat kerja meningkat. Namun dalam kenyataannya usaha seperti itu sering diabaikan dan semangat kerja Karyawan kian hari kian mundur karena berhasil tidaknya kebijaksanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dapat ditentukan oleh semangat kerja Karyawan.

Menurut Moekijat (1991:135)

Semangat kerja mempunyai definisi sebagai berikut:

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama

Bekerja sama disini menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama.

Sedangkan menurut pendapat "Alex S Nitisemito (1996:96)" Semangat kerja mempunyai pengertian "melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian diharapkan dapat diselesaikan lebih baik dan lebih cepat"

Mengenai definisi-definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja adalah merupakan iklim atau susunan kerja yang terdapat didalam suatu organisasi perusahaan Sikap yang terdapat didalam suatu organisasi perusahaan, diantaranya: Suasana sikap mental individu atau Kelompok di dalamnya yang menunjukkan rasa kebersamaan melaksanakan tugas-tugas dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik serta Produktif faktor-faktor yang mendorong hubungan kerja sama dari Sumber daya Manusia itu sendiri serta secara terus menerus meneliti bagaimana kebijaksanaan tersebut dikembangkan dan ditafsir agar berhasil.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi/rendahnya semangat kerja:

Indikasi turunya semangat kerja dan kegairahan kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan dengan pengetahuan tentang indikasi akan dapat diketahui sebab Turunya semangat dan Kegairahan kerja

Ada 4 faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Moril atau Semangat kerja karyawan dalam suatu Organisasi antara lain:

1. Absensi

Tingkat absensi yang naik merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja Karyawan maka hal ini perlu diadakan Penelitian pada umumnya bila semangat kerja dan kegairahan kerja turun.maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja .apabila kompensasi atau upah yang diterima tidak dipotong pada waktu mereka tidak masuk

2. Kerja sama

Kerja sama yang dilakukan hendaknya dilakukan secara kolektif yakni seseorang dengan orang lain Kerjasama tersebut antara lain (Winardi,1971;51)

- a. kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman sekerja maupun atasan mereka yang bertujuan mencapai tujuan bersama
- b. kesediaan untuk saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya
- c. adanya keaktifan didalam kegiatan Organisasi

3. Hasil Kerja

Pimpinan Perusahaan hendaknya mengetahui tugas pekerjaan mereka dan jaminan-jaminan yang harus diberikan

Untuk mengukur tingkat hasil kerjanya dapat dilihat dari;

- a. tingkat hasil kerja anggota organisasi terhadap tugasnya
- b. tingkat hasil kerja organisasi terhadap lingkungan kerjanya
- c. tingkat hasil kerja anggota organisasi terhadap jaminan yang diberikan

4. Disiplin

Pengertian disiplin menurut staf Dosen UGM (1972;81) adalah sebagai berikut:

Suasana keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan dengan senang hati

Ukuran untuk mengukur disiplin yang baik antara lain;

- a. kepatuhan karyawan pada jam kerja
- b. kepatuhan karyawan pada perintah atau instruksi dari atasan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
- c. berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi
- d. penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
- e. bekerja dengan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh instansi atau perusahaan

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya hendaknya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada didalam perusahaan dan diluar perusahaan

Lingkungan yang berada didalam lingkup suatu perusahaan disebut dengan lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang terbentuk karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masalah lingkungan merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi proses produksi.

Menurut pendapat Alex S Nitisemito (1996:109)

Lingkungan kerja adalah : "Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan".

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat bekerja yang cukup tenang, udara segar, suara tidak bising dan lain lain

Dengan memberikan tempat kerja yang menyenangkan maka dapat meningkatkan Semangat kerja karyawan

Mengenai definisi tersebut diatas dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar Pekerja/Karyawan dimana dia bekerja serta dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologisnya.

Lingkungan Kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang bersifat non fisik, meliputi:
 - Human relation atau hubungan antara berbagai pihak yang melakukan kerjasama
 - Pelayanan karyawan yang meliputi gaji, jaminan social dan sebagainya
- b. Lingkungan yang bersifat fisik meliputi:
 - Kondisi fisik lingkungan kerja
 - Fasilitas untuk proses produksi

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu;

1. Penerangan

Penerangan sangat diperlukan terutama pada malam hari atau diruang kerja yang gelap dan tidak terjangkau oleh sinar matahari.

Pada malam hari atau diruang kerja yang gelap sebaiknya dipergunakan cahaya tidak langsung dan pada siang hari Matahari yang masuk menimbulkan silau atau pengap serta sinar matahari besar akan membuat rasa panas sehingga karyawan mudah lelah .

2. Keadaan Udara

Udara yang segar dan nyaman serta mempunyai komposisi kimia dengan suhu maupun kelembaban yang diperlukan bagi pernafasan dan kesegaran badan. Udara segar itu diperoleh dengan jika ruangan kerja terdapat cukup ventilasi.

Suhu dan tingkat kelembaban untuk tetap dijaga agar udara terasa segar dan nyaman.

Adapun untuk memperoleh udara yang baik antara lain sebagai berikut:

a. Ventilasi

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas seperti Semarang, Jakarta, Surabaya dan sebagainya.

Ventilasi yang lebar ini akan menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan.

b. Mesin pendingin/AC

Menggunakan AC pada tempat-tempat yang udaranya pengap menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan

namun penggunaan AC ini memiliki efek negatif sebab jika ada yang merokok dapat mengganggu kesehatan.

c. pakaian kerja dan proteksi

Pakaian kerja hendaknya disesuaikan dengan iklim lingkungan dan dalam keadaan tertentu para pekerja perlu menggunakan alat pelindung terhadap gas.

3. Keadaan Suara

Suara yang mengganggu perlu dikurangi antara lain dengan cara:

- a. membuat dinding dan lantai kerja dari bahan-bahan yang dapat mengisolasi suara maupun getaran seperti karet, lapisan wool, lempeng serabut kayu.
- b. memelihara alat kerja atau mesin secara periodik dengan alat yang diperlukan
- c. memberikan alat pelindung telinga kepada para pekerja dan setiap orang yang berada disekelilingnya.

4. Keadaan peralatan dalam melakukan pekerjaan perlu adanya suatu peralatan yang mendukung, agar berhasil dengan baik alat kerja terbagi atas dua jenis antara lain:

a. Alat Kerja Manajemen

berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya berfungsi untuk memimpin, mengarahkan mengukur, mengawasi pelaksanaan oleh karyawan.

b. Alat Kerja Operasional

Semua benda atau barang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi dan termasuk semua alat kerja kantor seperti : mesin tulis dan komputer serta alat-alat produksi lainnya.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu organisasi ataupun dalam perusahaan merupakan faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha kualitas pimpinan sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan ,sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Keberhasilan kepemimpinan dapat dilihat dari tiga hal yaitu (tim penulis modul fisip-ut,1988:42)

1. mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan perusahaan .
2. berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.
3. sanggup membawa perusahaan kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Jelas kiranya bahwa mengelola suatu perusahaan termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, diperlukan prinsip-prinsip aturan teori manajemen .termasuk prinsip dan teori kepemimpinan harus melekat erat pada seorang pimpinan.

Pendapat yang disampaikan oleh Kartini Kartono mengenai kepemimpinan adalah: “Suatu bentuk dominasi yang didasarkan akseptasi dari kelompoknya dan memiliki keahlian khusus dan situasi khusus (Kartini Kartono 1998 :163)

Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* memdefinisikan Pemimpin sebg berikut: “seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitasnya tertentu demi mencapai tujuannya /beberapa sasaran “(Kartini kartono, 1998 : 33).

Kelebihan/kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pemimpin memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

(Wahyu Samijo,1983:17)

- a. Kesehatan yang baik,energik,pribadi yang menarik
- b. Perhatian terhadap orang lain
- c. Intelegansia yang baik
- d. Kemampuan menilai
- e. Loyalitas

Ciri-ciri diatas akan semakin mendorong bawahannya untuk menunjukkan produktifitasnya didalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka hadapi.

2.3.2. Kriteria dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas dalam suatu organisasi/

perusahaan tertentu dan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan/tata krama birokrasi dalam suatu organisasi tertentu. jadi kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Disini kita dijelaskan terbentuknya kepemimpinan ada 2 macam yaitu : (Heidjrahman Ranupandoyo,1986:186-187)

1. Kepemimpinan Formal

Yaitu orang yang oleh organisasi tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dalam segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

2. Kepemimpinan Informal

Yaitu orang yang tidak mempunyai pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang-orang yang mampu mempengaruhi kondisi fisik dan perilaku suatu kelompok/masyarakat.

Memilih seorang pimpinan yang pantas dan baik untuk menggerakkan bawahan adalah suatu pekerjaan yang tidak mudah dalam suatu Perusahaan. Pemimpin yang baik adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menentukan tingkat kepentingan dari berbagai masalah yang datang untuk diselesaikan, walau datangnya masalah tersebut secara bersamaan. Sebelum menentukan masalah tersebut yang harus lebih dulu

diselesaikan dan untuk memahami kenyataan yang dihadapi para karyawannya, secara obyektif dengan para karyawannya.

Hal ini dilatar belakangi oleh informasi yang diperoleh dari pihak manapun untuk disampaikan.

Selanjutnya dalam kaitannya untuk mensukseskan pemimpin , Keith Davis merumuskan 4 sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi/perusahaan .(Thoha Miftah,1983:36)

- a. kecerdasan
- b. kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- c. motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. sikap hubungan kemanusiaan

Pandangan tentang pemimpin hingga kini menyatakan bahwa pemimpin datang karena dilahirkan dan bukan dibuat,namun perilaku pimpinan merupakan suatu yang bisa dipelajari .jadi seseorang yang dilatih kepemimpinannya akan dapat menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya khususnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.perilaku pemimpin/pimpinan ialah yang kita sebut dengan gaya kepemimpinan .

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat adanya 3 cara melaksanakan kepemimpinan yaitu: (Tim Penulis modul Fisip-ut,1988:418-419)

1. Kepemimpinan demokratis

adalah kepemimpinan yang didasarkan demokrasi dalam cara ini pengangkatan dan pelaksanaan kepemimpinan dilakukan secara

demokratis .setiap anggota organisasi mempunyai kebebasan berpendapat dan keputusan organisasi berdasar pada pendapat mayoritas.jadi semua anggota wajib tunduk dan melaksanakan keputusan yang telah disetujui bersama.

2. Kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan bebas

Dalam kepemimpinan otoriter ,kepemimpinan didasarkan kekuasaan mutlak pada seseorang pemimpin adalah penguasa dan ia haruslah seseorang yang paling tahu segalanya dan wajib dituruti oleh semua bawahannya keputusan dianggap sah mesti ada yang kurang setuju .dalam kepemimpinan bebas .sorang pemimpin menyerahkan keputusan pada kelompok . sikap diri pemimpin bebas pasif ,dia hanya menyediakan alat dan bahan tanpa mengajukan inisiatif

3. Kepemimpinan eksperimen

Dalam kepemimpinan ini didasarkan pada percobaan untuk otoriter maupun demokratis.cara kerja pemimpin seperti ini tidak menentukan dan banyak menimbulkan pertentangan dan tidak puas.

Dari ketiga gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan dasar negara Indonesia Pancasila adalah gaya kepemimpinan Demokratis, yang memberi kebebasan berpendapat bagi anggota organisasi, adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan ,keputusan organisasi berdasarkan pada pendapat mayoritas ,wajib tunduk dan melaksanakan keputusan yang telah disetujui bersama dan sebagainya.

2.3.3. Teknik Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono pengertian tehnik kepemimpinan adalah
(Kartini kartono,1998: 82)

“Kemampuan dan ketrampilan teknis dan sosial Pemimpin dalam menerapkan teori Kepemimpinan didalam praktek kehidupan serta organisasi meliputi konsep-konsep pemikiran,perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya”.

Dalam teknik kepemimpinan, kemampuan dan ketrampilan teknis secara sosial seorang pemimpin sangat diperlukan.pemimpin harus menerapkan teori-teori kepemimpinannya pada praktek kehidupan serta organisasi yang dipimpinnya meliputi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari hari dan semua hal yang dipakainya dalam mewujudkan kepemimpinan,yang termasuk dalam kategori dari tehnik kepemimpinan antara lain: (tim Penulis Modul Fisip-UT,1988:311-312)

a. Etika Profesi Pimpinan

Dalam etika profesi pemimpin ada beberapa kriteria yang dikemukakan oleh

Paul E. Torgersen dalam bukunya “Management, an Integrated Approach” menyatakan profesi sebagai: satu lapangan kegiatan dan terdapat kriteria-kriteria sebagai berikut:

- pengetahuan
- pengontrolan diri
- tanggung jawab sosial

- aplikasi
- sanksi dari masyarakat

Karena itu seorang pemimpin dituntut untuk bertanggung jawab secara moral, berdasarkan otonomi dan menuntut dirinya agar selalu bersikap kritis dan realistik.

b. Komunikasi

Merupakan arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat baik yang berlangsung secara vertikal maupun secara horisontal. Disini yang perlu diperhatikan adalah tehnik komunikasi yang baik antara lain:

- manfaat komunikasi
- arah komunikasi
- kebijakan komunikasi
- persyaratan komunikasi
- bentuk komunikasi

c. Pengambilan Keputusan

Dalam kondisi-kondisi dari situasi tertentu seorang pemimpin dituntut untuk mengambil keputusan segera. Hal itu sangat sulit apabila waktu yang tersedia sangat sempit namun hal ini juga merupakan usaha yang paling penting bagi bagi seorang pemimpin. Agar supaya pemimpin berhasil dalam memimpin bawahannya, pemimpin harus tahu cara memimpin bawahan dengan melaksanakan tehnik-tehnik memimpin yang baik yaitu;

- memberi perintah
- memberi teguran

- memberi pujian atau penghargaan
- memelihara sikap yang baik
- menerima saran dari bawahan
- memperkuat rasa persatuan
- menciptakan disiplin

Pada sisi lain seorang pemimpin harus menerapkan aturan-aturan tingkah laku individu sebagai pemimpin kondisi tentang hal ini dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pendidikan dan kebudayaan yang mewakili pribadi pemimpin. Untuk itu perlu adanya dukungan beberapa nilai misalnya nilai kepentingan umum nilai diskresi (sederhana, penuh pikir, mampu membedakan apa yang patut dikatakan dan apa yang harus dirahasiakan) nilai ini merupakan suatu kondisi yang diciptakan secara wajar yang bertujuan untuk kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan.

2.3.4. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Masyarakat modern sekarang ini berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik dan mampu menuntun organisasi sesuai asas-asas manajemen modern sekaligus sanggup memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas karena itu keberhasilan seorang pemimpin disamping dinilai dari prestasi juga dinilai dari kebajikannya. dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemimpin dalam menjalankan tugasnya yaitu (Kartini kartono 1998: 154-156)

a. Faktor pribadi

Konsepsi kepemimpinan pada umumnya memusatkan perhatiannya kepada pribadi atau kepribadian pimpinan orang beranggapan bahwa pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang dimiliki “orang besar” namun sekarang tidak banyak dianut, sebab justru individu itu yang memiliki sifat-sifat pribadi yang dimiliki orang besar. Beberapa ciri yang khas antara lain;

Memiliki intelegensi, inisiatif kemampuan mengambil keputusan yang tepat waktu dan kondisi.

b. Faktor posisi

Seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang vakum. Tetapi ia akan selalu ada dalam lingkungan sosial. Dimana ia mempunyai satu posisi atau kedudukan sehubungan dengan fungsi dan tugas pekerjaannya. Setiap individu yaitu setiap pemimpin memiliki semacam citra atau gambaran mengenai apa yang dilakukan dalam posisi tertentu, dan orang lain juga mempunyai gambaran mengenai apa yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam posisi tertentu.

c. Faktor situasi dan tempat

Dalam situasi khusus seorang pemimpin selalu membutuhkan tipe kepemimpinan yang khusus pula. Sifat-sifat pemimpin itu harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan sesuai dengan situasi serta jamannya.

2.4. Hipotesis

Secara keseluruhan Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto , 1998 : 67)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Ada pengaruh yang Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan
- B. Ada pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan
- C. Ada pengaruh yang Signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analisis (Erna Widodo dan Muhtar, 2000:45) yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan pemecahan masalah masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan.

Dalam penelitian ini peneliti mendapat sumber data yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam suatu penelitian lokasi mempunyai peranan sangat penting karena lokasi merupakan obyek yang akan digunakan dalam penelitian. Lokasi penelitian merupakan sumber dari mana data dan informasi yang dibutuhkan akan didapatkan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengadakan penelitian pada: CV. Calanesia di Semarang Jl. Kedung Mundu Raya no. 25 Semarang

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi (Suharsimi Arikunto ,1998:54) adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi penelitian adapun populasi

yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi perusahaan CV. CALANESIA

3.3.2 Sedangkan Sampelnya adalah karyawan bagian Produksi . sedangkan tehnik penelitian yang digunakan adalah Randon Sampling/ sample random sebanyak 40 orang (menurut Suharsimi Arikunto jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 20% - 25 %).

3.4. Sumber Data

Didalam memperoleh data digunakan dua sumber data (Drs Soeratno . M el dan Drs Lincoln arsyad. M sc 1999: 76) yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya Data Primer diperoleh langsung dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Data Sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti data ini diperlukan sebagai pelengkap yang diperoleh dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan datanya adalah sbb;

1. Data Primer diperoleh dengan cara :
 - a. metode questionnaire

yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan yang lengkap yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dan mengarah pada pemecahan masalah tersebut.

b. metode wawancara

yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan karyawan dan pihak-pihak yang bersangkutan dalam perusahaan

2. Data sekunder diperoleh dengan cara:

Dokumentasi yaitu suatu data yang diperoleh dengan menggunakan dokumen resmi dari obyek yang diteliti berupa :

- Sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan
- Struktur organisasi

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah:

1. Analisa Kualitatif

Analisa data yang digunakan untuk menganalisa data yang tidak dapat diukur dengan angka sebagai pendukung dan penjelasan penelitian

2. Analisa Kuantitatif

Analisa yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban daftar pertanyaan, karena pengolahan data tersebut memakai metode statistik, maka data tersebut diklasifikasikan dalam kategori-kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel agar lebih mudah dianalisis.

Alat analisis data yang digunakan :

A. *analisis regresi linier berganda*

analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja dan Kepemimpinan) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Semangat kerja) adapun rumus persamaan yang digunakan yaitu (J Supranto 1981:230-231)

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- Y : nilai dependent variabel yang diramalkan (Semangat kerja)
- b_0 : bilangan konstan
- b_1, b_2 : koefisien regresi
- x_1 : variable independen (Lingkungan kerja)
- x_2 : variable independen (Kepemimpinan)

B. *Koefisien Determinasi*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel terikat (Semangat Kerja) yang disebabkan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kepemimpinan) untuk mencapai koefisien determinasi ini dapat dinyatakan dengan prosentase [100 %]

Rumusnya (Fred N Keilinger dan Elaizer, 1987)

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

3.7. **Pengujian Hipotesis**

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesa ada atau tidaknya pengaruh masing-masing varibel bebas: Lingkungan kerja (X_1) dan Kepemimpinan

(X_2) secara parsial dengan variabel tidak bebas Semangat kerja karyawan (Y)

- A. - $H_0 : \beta_1 = 0$, koefisien regresi tidak significant atau tidak ada pengaruh yang berarti antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap Semangat kerja karyawan (Y)
- $H_0 : \beta_2 = 0$, koefisien regresi tidak significant atau tidak ada pengaruh yang berarti antara kepemimpinan (X_2) terhadap Semangat kerja karyawan (Y)
- B. - $H_a : \beta_1 \neq 0$, Koefisien regresi significant atau ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y)
- $H_a : \beta_2 \neq 0$, Koefisien regresi significant atau ada pengaruh yang berarti antara kepemimpinan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y)

Rumus untuk menghitung t test adalah:

$$t_h = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

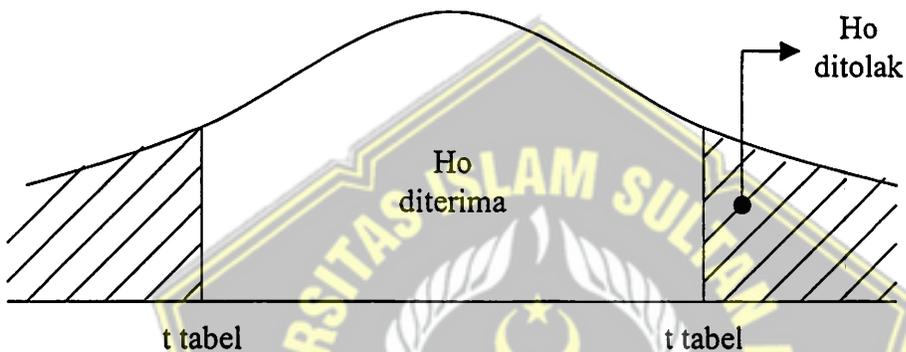
b_1, b_2 : koefisien regresi

s_{b_1}, s_{b_2} : standart error koefisien regresi

t_h : t hitung

Dengan kriteria

1. taraf nyata 0.05
2. $H_0 : \beta_1 = 0$ dan $H_0 : \beta_2 = 0$
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ dan $H_a : \beta_2 \neq 0$
3. Derajat kebebasan dari t tabel (n-2)
4. uji dua sisi



Uji f

Uji f hanya digunakan untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independent (Lingkungan kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependent (Semangat kerja karyawan) secara bersama-sama

Rumusnya menurut (Fred N Keilinger dan Elaizer)

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

dimana :

R = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

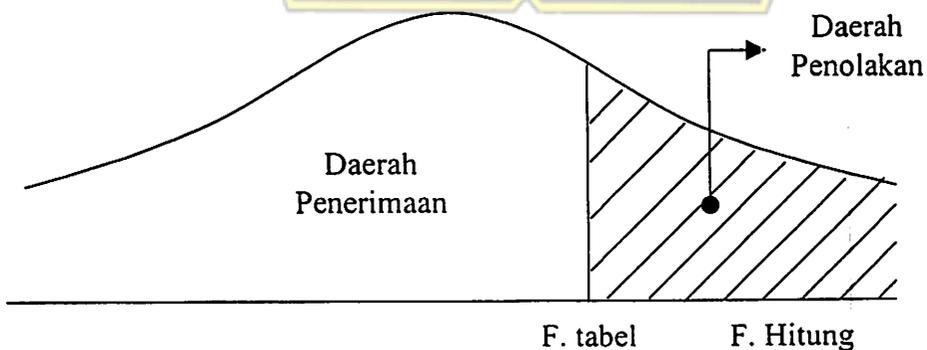
Cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 < 0$ artinya tidak ada pengaruh antara X_1 : Lingkungan Kerja dan X_2 : Kepemimpinan terhadap Y : Semangat kerja karyawan

jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 > 0$ artinya ada pengaruh antara X_1 : Lingkungan kerja dan X_2 : Kepemimpinan terhadap Y : Semangat kerja karyawan

Dengan criteria :

- Taraf nyata 0,05 [5%]
- Derajat kebebasan dari f tabel [$n-k-1$]
- Uji satu sisi kanan



3.8 Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sbb:

- Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang besarnya tidak tergantung pada variabel yang lainnya variabel ini mempunyai nilai dimana perubahannya berdiri sendiri dengan kata lain nilai perubahannya tidak ditentukan oleh perubahan nilai variabel yang lain

A. Variabel Independent

a. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Independent variabel dari lingkungan kerja adalah:

- Penerangan - keadaan suara
- keadaan udara - keadaan peralatan

Dengan Indikator pertanyaan Lingkungan Kerja adalah :

4 - Untuk skore tertinggi

1 - Untuk skore terendah

Dengan 6 pertanyaan diperoleh hasil :

$$6 \left(\frac{4}{2} \right) + 6 \left(\frac{1}{2} \right) = 15$$

Jadi untuk skore $15 \leq X1 =$ Lingkungan Kerja Baik

$X1 < 15 =$ Lingkungan Kerja kurang/tidak baik

b. Kepemimpinan (X2)

Adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat serta sukarela dalam usaha mengerjakan tugas yang berhubungan dengan hal-hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut kepentingan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kearah tujuan (Kartini Kartono 1998:49).

Independent variabel dari kepemimpinan adalah:

- Pribadi - Posisi
- Situasi dan tempat

Dengan Indikator pertanyaan kepemimpinan adalah :

4 - Untuk nilai tertinggi

1 - Untuk nilai terendah

Dengan 5 pertanyaan diperoleh hasil :

$$5 \left(\frac{4}{2} \right) + 5 \left(\frac{1}{2} \right) = 12,5$$

Jadi untuk skore $12,5 \leq X_2 =$ kepemimpinan baik

$X_2 < 12,5 =$ kepemimpinan kurang/tidak baik

Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang nilainya tergantung pada variabel yang lain. Variabel ini akan berubah apabila variabel yang lain mempunyai nilai yang berubah pula dengan kata lain variabel ini dipengaruhi oleh nilai dari variabel yang lainnya

B. Variabel Dependent

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian dapat diharapkan lebih baik dan cepat.

Dependent variabel dari semangat kerja adalah :

- a. absensi
- b. kerja sama
- c. hasil kerja
- d. disiplin

Dengan indikator pertanyaan Semangat kerja adalah :

4 - Untuk nilai tertinggi

1 - Untuk nilai terendah

Dengan 7 pertanyaan diperoleh hasil :

$$7 \left(\frac{4}{2} \right) + 7 \left(\frac{1}{2} \right) = 17,5$$

Jadi untuk skor $17,5 \leq Y =$ semangat kerja baik

$Y < 17,5 =$ Semangat kerja kurang/tidak baik

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan Calanesia merupakan Perusahaan mebel Rotan di Semarang Jawa Tengah. Berdiri pada tahun 1997 dengan nomor induk industri.

Didirikan oleh Bp Ahmad dan Ir Surya Tedja

Adapun tujuan Perusahaan ini adalah untuk mendapatkan nilai tambah dari hasil hutan. Serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang ekspor mebel rotan. Ekspor pertama kali terjadi pada bulan Desember 1998 dengan tujuan negara Afrika Selatan, Pembeli pertama adalah Osiers cain furniture. Sedangkan pembeli kedua adalah Contenporary classic dari Australia.

Setelah selesai mengikuti pameran-pameran Perusahaan Calanesia semakin banyak menerima permintaan atas produk-produk yang dihasilkan, sampai pada tahun 2000 perkembangan perusahaan mengalami kemajuan yang pesat. Hal tersebut terbukti dengan semakin luasnya daerah pemasaran yang terjangkau oleh Perusahaan Calanesia dengan Negara Tujuan Afrika Selatan, Australia, Prancis, Inggris dll.

Sejak tahun 1998 yaitu setelah mengikuti Pameran-pameran yang dijadwalkan oleh ASMINDO (Asosiasi Mebel Indonesia). CV Calanesia lebih mengutamakan perencanaan pengembangan produksi, yaitu

pengembangan tentang kualitas maupun kuantitas. Berkenaan dengan pengembangan kualitas, CV Calanesia selalu berusaha mengembangkan berbagai model dan motif mebel Rotan yang baru.

Disamping itu kualitas bahan baku rotan yang baik, kayu akasia, kayu jati harus benar-benar mempunyai kualitas yang tinggi dan merupakan kayu-kayu yang didatangkan dari daerah yang mempunyai jenis kayu yang baik. Selain kualitas produk yang tinggi, ketepatan waktu pesanan dan pengiriman produk juga merupakan tuntutan yang harus benar-benar dijaga, karena Perusahaan harus selalu menjaga eksistensinya dalam menghadapi ketatnya persaingan industri mebel Rotan di Jawa Tengah, dengan demikian permintaan produksi harus diusahakan seimbang dengan kapasitas Produksi Perusahaan agar para Pembeli memperoleh kepuasan dan tetap menjalin hubungan kerja dengan baik.

Letak bagi suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebab dengan letak Perusahaan yang strategis maka operasi perusahaan akan berjalan dengan baik. Letak Perusahaan berarti tempat dimana perusahaan menjalankan aktivitasnya . adapun letak atau lokasi perusahaan calanesia adalah di Jalan Kedungmundu Raya no. 25 dengan luas $\pm 20 \text{ m} \times 30 \text{ m}$ (gudang dan pusat), Jalan Kedungmundu 189 (produksi), jalan Kedungmundu 228 (Finishing dan rangka)

Perusahaan Calanesia mengambil Lokasi tersebut diatas karena ada pertimbangan-pertimbangan faktor ekonomi yaitu :

1. Lokasi Perusahaan Strategis karena terletak di kota Semarang sehingga memudahkan untuk melakukan ekspor karena dekat dengan Pelabuhan
2. Persediaan bahan baku dan bahan penolong yang cukup sehingga perusahaan tidak akan mengalami kekurangan bahan baku dalam operasinya.
3. Banyaknya TenagaKerja trampil yang dapat diserap di sekitar daerah tersebut sehingga biaya tenaga kerja tidak terlalu tinggi .
4. Tidak terlalu jauh dari tempat tinggal pemilik perusahaan dan sarana transportasinya lebih mudah dijangkau.

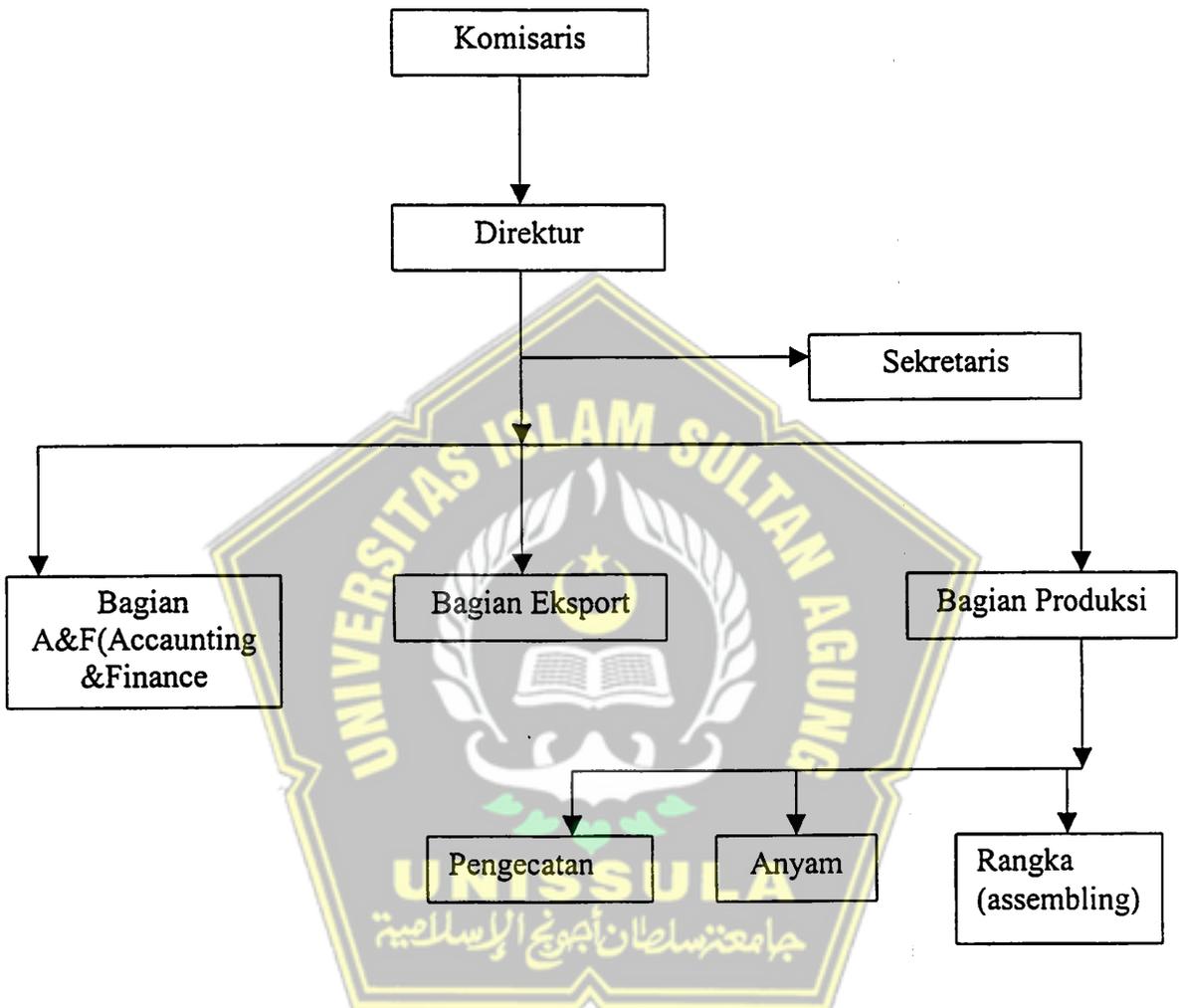
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan adalah suatu kerangka yang menjalankan hubungan antara bidang kerja dengan orang yang mempunyai tempat atau kedudukan wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi .

Struktur organisasi hendaknya disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan dari Perusahaan itu sendiri

Misal : pada Perusahaan kecil pada umumnya pemilik juga merangkap menjadi pimpinan dan pelaksana tetapi pada perusahaan besar pembagian tugas harus diadakan sesuai dengan struktur agar semua fungsi yang ada dapat berjalan dengan baik dalam rangka untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Calanesia menggunakan sistim organisasi garis dan staff struktur organisasinya adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Struktur organisasi CV Calanesia Semarang
Sumber : Struktur Organisasi CV Calanesia Semarang

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa Perusahaan mebel Calanesia ini menngunakan bentuk Organisasi Garis dalam menjalankan usahanya.

Disini garis tanggung jawab dan instruksi berjalan langsung lurus dari direktur pada bawahannya , masing-masing bagian hanya bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala diatasnya dan terlepas dari pejabat-pejabat bagian lainnya.

Struktur Organisasi Perusahaan sangat sederhana antara lain :

1. Komisaris yaitu Seseorang yang memiliki Perusahaan dan memiliki modal dan asset Perusahaan
2. Direktur yaitu sebagai Pimpinan Perusahaan berfungsi sebagai:
 - Membuat rencana kerja kegiatan Perusahaan
 - Menetapkan kebijakan-kebijakan Perusahaan sebagai pedoman dalam mengelola Perusahaan
 - Mengkoordinir, memimpin dan mengawasi jalannya Pabrik
3. Sekretaris yaitu bertugas membantu Pimpinan dalam menjalankan tata usaha Perusahaan dan publikasi yang berhubungan dengan surat menyurat.
4. Bagian A&F (Accounting and Finance)

Tugasnya antara lain:

 - Mengurusi perpajakan dan hal-hal yang berhubungan dengan asset-aset Perusahaan,
 - Mengatur pembukuan perusahaan
 - Mengurusi pembayaran Karyawan dan pembelanjaan semua bahan baku
 - Membuat laporan Rugi-Laba dan neraca Perusahaan
5. Bagian Ekspert

Tugasnya antara lain:

 - Melaksanakan Promosi, memilih saluran Distribusi serta menentukan daerah Pemasaran

- Pengurusan Dokumen dan pengiriman barang keluar negeri dan pengapalan barang di Pelabuhan.

6. Bagian Produksi

Tugasnya antara lain:

- Melakukan pembelian atas semua bahan baku
- Bertanggung jawab atas kualitas mutu bahan baku
- Mencatat penggunaan bahan baku yang keluar di perusahaan
- Kepala bagian produksi ini membawahi tiga bagian yaitu Bagian pengecatan, penganyaman dan rangka (assembling)

4.3. Proses dan Hasil Produksi

A. Produk yang dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan sangat bervariasi namun beberapa jenis produk yang tampak dominan antara lain:

- Meja - Tempat tidur - Lemari
- Kursi - Head board - Rak

Semuanya Rata-rata berbahan baku utama Rotan.

B. Bahan Baku Utama dan Pembantu

1. Bahan baku utama adalah Bahan baku yang dipergunakan untuk proses produksi adalah berbagai macam yaitu ;
 - a. Rotan
 - b. Firit
 - c. Kayu akasia
 - d. Kayu jati

dilakukan pengikatan pada tiap-tiap sudut untuk menambah kekuatan dan keindahan atau dapat pula sebagai asesories. Untuk barang-barang yang menggunakan proses penganyaman dilakukan proses penganyaman terlebih dahulu dengan menggunakan fitrit (rotan kecil).

III. Tahap Pengamplasan

Proses selanjutnya adalah pengontrolan konstruksi barang untuk tugas ini dikerjakan oleh bagian quality control setelah dari Qc barang masuk keproses pengamplasan agar konstruksi barang menjadi rata dan halus.

IV. Tahap Akhir

Tahap dimana barang-barang sudah masuk dalam proses finishing yaitu barang-barang ini selanjutnya dicat sesuai dengan permintaan pembeli dengan prosesnya adalah : pertama dilakukan pengecatan awal dengan NC menggunakan sending sealer setelah kering diampelas lagi sampai halus. Kemudian dilakukan pengecatan lagi dengan NC dengan top coating sesuai permintaan (dop/gloos/semigloos) setelah itu masuk keproses pengepakan/ pembungkusan dan selanjutnya masuk ke dalam Kontainer untuk dieksport.

2. Bahan Pembantu

- | | |
|-----------------|--------------------------------|
| a. Kulit kerbau | f. paku |
| b. Sekrup | g. solar |
| c. Lem | h. Dursban dan Malation (untuk |
| d. Cat jenis nc | Pengobatan Rotan) |
| e. Amplas | i. Air secukupnya |

C. Proses Produksi

I. Tahap Persiapan

Awal produksi dimulai dari Pematangan bahan baku (Rotan) dalam bentuk gelondong menjadi sesuai dengan kebutuhan barang yang akan dibuat. Rotan-rotan itu selanjutnya melalui proses Steam (agar bisa diproses sesuai bentuk) dengan prosesnya adalah pertama-tama rotan dimasukkan kedalam tabung dengan isi uap dengan suhu $\pm 100^{\circ}$ Celcius agar Rotan dapat ditebuk sesuai keinginan dan untuk membuang kadar airnya.

Setelah Rotan cukup kering maka dibuat pola atau dimal sesuai kebutuhan.

II. Tahap Perakitan

Setelah komponen-komponen diroses dengan alat diatas maka komponen tersebut siap dirakit menjadi barang jadi . pekerjaan ini dikerjakan oleh bagian produksi . setelah menjadi barang jadi

4.4. Mesin dan Peralatan

Sebagaimana telah diutarakan dimuka. Tiap-tiap tahap proses produksi mempunyai seperangkat mesin-mesin dan peralatan sendiri-sendiri, sesuai dengan fungsinya masing-masing adapun jenis dan kegunaan masing-masing peralatan adalah sebagai berikut :

1. Circular Saw yaitu adalah alat untuk memotong rotan-rotan sesuai ukuran
2. Hand Sander → yaitu alat untuk membantu pengamplasan bagian-bagian rotan besar yang masih kasar
3. Screw Driver → adalah mesin untuk melakukan penyekrupan pada bagian siku dengan dibantu kompresor untuk memberi tenaga memutar
4. Bor Listrik → yaitu alat untuk membuat lubang-lubang dengan cara dibor pada sambungan-sambungan dan siku-siku
5. Gerinda Listrik → alat untuk membantu memperhalus rotan
6. Steam → adalah mesin yang digunakan untuk memenas Rotan dengan uap panas yang tinggi yang dihasilkan dari tungku pemanas agar Rotan mudah ditekek sesuai mal
7. Staples → adalah alat untuk menaambah kekuatan anyaman

Sebagian besar pembuatan industri mebel Rotan ini mempergunakan kerajinan tangan karena termasuk Handycraft.

4.5. Pemasaran

Saat ini di wilayah Jawa Tengah khususnya Semarang telah banyak sekali terdapat perusahaan Industri yang memproduksi mebel Rotan yang dipasarkan di kalangan Masyarakat dalam negeri maupun luar negeri .

Perusahaan mebel Rotan Calanesia hanya memproduksi barang khusus untuk melayani pesanan di Luar negeri/Eksport , pertimbangannya adalah bahwa Perusahaan memproduksi barang dengan harga jual yang tinggi sehingga keuntungan yang diperoleh akan tinggi .

Negara tujuan Eksport adalah :

Afrika Selatan 75% , Australia 10% , Prancis 10% , Lain-lain 5%

Untuk prospek Pemasaran diwaktu yang akan datang , sehubungan dengan adanya rencana ekspansi penambahan beberapa mesin baru masih cukup terbuka sehingga akan dapat lebih menambah jumlah Produk yang akan dihasilkan dan dapat menambah negara tujuan Eksport.

4.6. Permodalan

Modal merupakan faktor yang mempengaruhi kelancaran suatu Perusahaan karena modal sangat diperlukan dalam proses produksi bahkan merupakan factor utama yang termasuk dalam faktor produksi . adanya perkembangan tehnologi serta spesialisasi permasalahan dalam perusahaan membuat factor produksi modal menjadi sangat penting.

Dalam arti sempit Modal dapat diartikan dalam bentuk sejumlah uang, akan tetapi secara luas pengertian modal tidak hanya dalam artian sejumlah uang tetapi dapat pula berupa barang atau alat alat Produksi.

Modal Perusahaan Calanesia 100% terdiri dari Modal sendiri

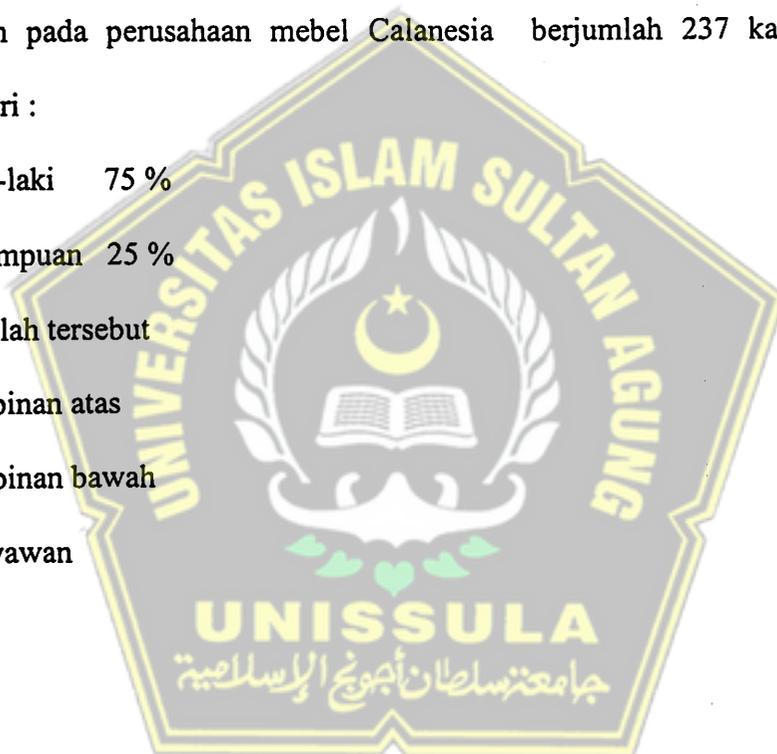
4.7. Jumlah dan Perkembangan Karyawan

Perusahaan mebel Calanesia yang didirikan sejak tahun 1997 telah berkembang dengan pesat. Diawal berdirinya Perusahaan ini mempunyai karyawan sebanyak 30 orang . dan sekarang pada tahun 2001 jumlah karyawan pada perusahaan mebel Calanesia berjumlah 237 karyawan terdiri dari :

- Laki-laki 75 %
- Perempuan 25 %

Dari jumlah tersebut

- Pimpinan atas
- Pimpinan bawah
- Karyawan



BAB V

ANALISIS DATA

5.1. Hasil Analisa Kualitatif

Analisa Kualitatif adalah suatu analisis dengan tidak menggunakan angka-angka maupun perhitungan statistik.

5.1.1. Identitas responden

a. umur dan jenis kelamin responden

Berdasarkan hasil penelitian umur dan jenis kelamin responden pada karyawan bagian produksi CV Calanesia adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Umur dan jenis kelamin
Bulan mei 2001

Umur Respoden	Pria	Wanita	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 20	3	4	7	17,5%
20-29	8	14	22	55%
30-39	9	2	11	27,5%
40 keatas	-	-	-	-
Jumlah	20	20	40	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa 17,5 % atau 7 responden berumur kurang dari 20 tahun terdiri dari 3 pria dan 4 wanita, 55 % atau 22 responden berumur 20–29 tahun terdiri dari 8 pria dan 14 wanita, 27,5 % atau 11 responden berumur antara 30–39 tahun terdiri 9 pria dan 2 wanita.

b. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat pendidikan karyawan CV Calanesia Furniture bagian Produksi Adalah sebagai berikut ;

Tabel 5.2
Pendidikan Responden
Bulan mei 2001

Pendidikan responden	Jumlah	Prosentase
SD	5	12,5%
SMP	16	40%
Tidak tamat SLTA	13	32,5 %
Tamat SLTA	6	15%
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.2 tentang pendidikan responden menunjukkan bahwa 12,5 % atau 5 orang berpendidikan SD, 40 % atau 16 orang mempunyai tingkat pendidikan SMP. 32,5 % atau 13 orang tidak tamat SLTA sedangkan 15% atau 6 responden tamat SLTA.

5.1.2. Penjelasan Data Lingkungan Kerja {X 1}

Indikator Variabel dari Lingkungan Kerja adalah :

- Penerangan , - Keadaan udara , - Keadaan suara, - Keadaan peralatan

a. Penerangan

Tabel 5.3
Tanggapan Responden mengenai Penerangan, Lampu dan Sinar Matahari di tempat Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Terang sekali	-	-
b. Terang	10	25 %
c. Kurang terang	15	37,5 %
d. Tidak terang	15	37,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.3 mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai Penerangan, lampu, dan sinar matahari di ruang kerja yaitu sebanyak 25 % atau 10 orang menyatakan terang , 37,5 % atau 15 orang Responden menyatakan kurang terang dan sebanyak 37,5 % atau 15 orang menyatakan tidak terang.

b. Keadaan Udara

Tabel 5.4
Tanggapan Respdnen mengenai keadaan udara di tempat
Kerja selama melaksanakan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Sangat segar	4	10 %
b. Segar	21	52,5 %
c. Kurang segar	13	32,5 %
d. Tidak segar	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber ; data primer yang diolah

Tabel 5.4 mengenai tanggapan mengenai keadaan udara di tempat kerja selama melaksanakan pekerjaan yaitu sebanyak 10 % atau 4 responden menyatakan sangat segar, 52,2 % atau 21 responden menyatakan segar, 32,5 % atau 13 orang menyatakan kurang segar dan 2 orang atau 5 % menyatakan tidak segar

Tabel 5.5
Tanggapan respnden mengenai Sistem Ventilasi udara

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentse
a. Sangat memenuhi syarat	4	10 %
b. memenuhi syarat	16	40 %
c. kurang memenuhi syarat	18	45 %
d. tidak memenuhi syarat	2	5%
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.5 adalah tanggapan responden mengenai sistem ventilasi ruangan yaitu sebanyak 4 orang atau 10 % menyatakan sangat memenuhi syarat, 16 orang atau 40 % menyatakan memenuhi syarat, 18 orang atau 45 % menyatakan kurang memenuhi syarat dan sebanyak 2 orang atau 5 % menyatakan tidak memenuhi syarat.

c. Keadaan Suara

Tabel 5.6
Tanggapan Responden apakah mereka sering terganggu dengan suara-suara bising selama mereka bekerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Tidak pernah terganggu	3	7,5 %
b. Kadang-kadang terganggu	24	60 %
c. terganggu	12	30 %
d. selalu terganggu	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

Tabel 5.6 adalah tanggapan responden apakah mereka selalu terganggu oleh suara-suara bising selama bekerja yaitu 3 orang atau 7,5 % menyatakan tidak pernah terganggu, 24 orang atau 60 % menyatakan kadang-kadang terganggu, 12 orang atau 30 % menyatakan terganggu dan sebanyak 1 orang atau 2,5 % selalu terganggu.

d. Keadaan peralatan

Tabel 5.7
Tanggapan responden apakah merasa terganggu atas penyusunan Peralatan atau perlengkapan yang tidak teratur

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Tidak pernah terganggu	2	5%
b. kadang-kadang terganggu	13	32,5 %
c. terganggu	16	40 %
d. selalu terganggu	9	22,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5.7 adalah tanggapan responden mengenai apakah merasa terganggu atas penyusunan peralatan atau perlengkapan yang tidak teratur yaitu sebanyak 2 orang atau 5 % menyatakan tidak pernah terganggu, 13 orang atau 32,5 % menyatakan kadang-kadang terganggu, 16 orang atau 40 % menyatakan terganggu dan 9 orang atau 22,5 % menyatakan selalu terganggu.

Tabel 5.8

Tanggapan responden mengenai susunan peralatan atau perlengkapan seperti meja, kursi, almari dll diruang kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Sangat memenuhi syarat	1	2,5 %
b. Memenuhi syarat	18	45 %
c. Kurang memenuhi syarat	17	42,5 %
d. tidak memenuhi syarat	4	10 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.8 adalah mengenai susunan peralatan atau perlengkapan seperti : meja, kursi , almari dll yaitu 1 orang atau 2,5 % menyatakan sangat memenuhi syarat, 18 orang atau 45 % menyatakan memenuhi syarat, 17 orang atau 42,5% menyatakan kurang memenuhi syarat, 4 orang atau 10 % menyatakan tidak memenuhi syarat.

Tabel 5.9

Penjelasan Definisi operasional Lingkungan kerja (X1)

Skore	Jumlah	Prosentase	Keterangan
11-12,9	6	15 %	Tidak baik
13-14,9	14	35 %	Kurang baik
15-15,9	8	20 %	baik
16-17	12	30 %	Sangat baik
	40	100 %	

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel tersebut menyatakan yaitu sebanyak 6 orang atau 15 % menyatakan Lingkungan Kerja tidak baik, sebanyak 35 % atau 14

orang menyatakan Lingkungan kerja kurang baik , sebanyak 20 % atau 8 orang menyatakan baik dan sebanyak 12 orang atau 30 % menyatakan sangat baik.

5.1.3. Penjelasan data Kepemimpinan { X2}

Kepemimpinan dapat diukur dengan tiga indicator yaitu :

a. Pribadi b. Posisi c. Situasi dan tempat

A. Pribadi

Berdasarkan pengamatan dan hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan terhadap Karyawan perusahaan Calanesia furniture sehingga diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden mengenai hubungan dengan
Pimpinan sehari-hari ditempat kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Selalu	5	12,5 %
b. Sering	13	32,5 %
c. Kadang-kadang	20	50 %
d. Tidak pernah	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5.9 tentang Hubungan dengan Pimpinan di tempat kerja sehari-hari dapat diketahui bahwa 12,5 % atau 5 orang selalu berhubungan , 32,5 % atau 13 orang menyatakan sering berhubungan, 50% atau 20 orang menyatakan kadang-kadang dan 5% atau 2 orang sama sekali tidak pernah.

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai kepercayaan Pimpinan
Terhadap penyelesaian tugas sehari-hari

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Sangat tinggi	13	32,5 %
b. Cukup tinggi	23	57,5 %
c. Rendah	3	7,5 %
d. tidak percaya	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.11 menyatakan Kepercayaan Pimpinan terhadap penyelesaian tugas sehari-hari diketahui bahwa 32,5 % atau 13 responden menyatakan sangat tinggi, 57,5 % atau 23 responden menyatakan cukup tinggi, 7,5 % atau 3 orang menyatakan rendah dan sebanyak 1 orang atau 2,5 % menyatakan tidak percaya.

B. Posisi

Tabel 5.12
Tanggapan Responden mengenai Pimpinan sering
Memberikan bimbingan ataupun petunjuk tentang pelaksanaan
Tugas-tugas yang belum dimengerti kepada Karyawannya

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Selalu	5	12,5 %
b. Sering	22	55 %
c. Kadang-kadang	11	27,5 %
d. Tidak pernah	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.12 mengenai Pimpinan yang sering memberikan bimbingan ataupun petunjuk tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti kepada karyawannya yaitu sebanyak 12,5 % atau 5 responden menyatakan selalu memberi petunjuk, 55% atau 22 orang menyatakan

sering, 27,5% atau 11 orang menyatakan kadang-kadang dan sebanyak 5% atau 2 orang menyatakan tidak pernah.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Sering memberikan Contoh-contoh tentang tata tertib atau peraturan-peraturan yang ada Di kantor kepada Karyawannya

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Selalu	6	15 %
b. Sering	12	30 %
c. Kadang-kadang	19	47,5 %
d. Tidak pernah	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5.13 mengenai Pimpinan sering memberikan Contoh –cotoh tentang tata tertib atau peraturan-peraturan yang ada Di kantor kepada Karyawannya yaitu sebanyak 15 % atau 6 responden menyatakan Selalu, 30 % atau 12 orang menyatakan sering , 47,5 % atau 19 responden menyatakan kadang-kadang dan sebanyak 7,5 % atau 3 orang menyatakan tidak pernah

C. Situasi dan tempat

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai Pimpinan sering memberikan Petunjuk Tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang Baik dan Menyenangkan

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Selalu	15	37,5 %
b. Sering	12	30 %
c. Kadang- kadang	12	30 %
d. Tidak pernah	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.14 mengenai Pimpinan Sering memberikan Petunjuk tentang Pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan yaitu sebanyak 37,5 % atau 15 responden menyatakan selalu , 30 % atau 12 responden menyatakan Sering, 30 % atau 12 responden menyatakan kadang-kadang dan sebanyak 2,5 % atau 1 responden menyatakan tidak pernah.

Tabel 5.15
Penjelasan Definisi Operasional Kepemimpinan (X2)

Skore	Jumlah	Prosentase	Keterangan
9-10,9	1	2,5 %	Tidak baik
11-12,5	7	17,5 %	Kurang baik
12,5-15,9	23	57,5 %	Baik
16-18	9	22,5 %	Sangat baik
	40	100 %	

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel tersebut menyatakan sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan Kepemimpinan tidak baik, sebanyak 17,5% atau 7 orang menyatakan Kepemimpinan kurang baik, sebanyak 57,5 % atau 23 orang menyatakan baik dan sebanyak 22,5% atau 9 orang menyatakan Kepemimpinan sangat baik.

5.1.4. Penjelasan Data Semangat Kerja

Indikator dari variable semangat kerja adalah :

- absensi , -kerja sama, -hasil kerja , - disiplin

A. Absensi

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai sering minta ijin atau absen untuk tidak masuk kerja meninggalkan pekerjaan pada hari-hari kerja

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Tidak pernah	2	5%
b. kadang-kadang	12	30 %
c. pernah	22	55 %
d. sering sekali	4	10 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.16 mengenai sering minta ijin atau absen untuk tidak masuk bekerja meninggalkan pekerjaan pada hari kerja adalah 2 orang atau 5 % menyatakan tidak pernah, 30 % atau 12 orang menyatakan kadang-kadang, 22 orang atau 55 % menyatakan kadang-kadang dan sebanyak 10 % atau 4 orang menyatakan sering sekali.

Tabel 5.17

Mengenai sering tidaknya di tempat kerja dan selama jam kerja meninggalkan tempat kerja

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. tidak pernah	5	12,5 %
b. kadang-kadang	17	42,5 %
c. pernah	17	42,5 %
d. sering sekali	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.17 adalah mengenai ditempat kerja dan selama jam kerja pernah meninggalkan tempat kerja yaitu 5 orang atau 12,5% tidak pernah, 42,5 % atau 17 orang kadang-kadang, 42,5% atau 17 orang pernah dan 1 orang atau 2,5 % sering sekali.

B. kerjasama

Tabel 5.18

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. sering sekali	5	12,5 %
b. sering	17	42,5 %
c. kadang-kadang	15	37,5 %
d. tidak pernah	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5.18 mengenai tanggapan responden mengenai dalam bekerja sering bekerjasama dengan rekan –rekan sekerja yaitu sebanyak 5 orang atau 12,5% menyatakan sering sekali, 42,5 % atau 17 orang menyatakan sering, 37,5 % atau 15 orang menyatakan kadang-kadang dan 3 orang atau 7,5% tidak pernah

Tabel 5.19

Tanggapan responden tentang sering tidaknya kerja sama dengan atasannya

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Sering sekali		
b. sering	12	30 %
c. kadang-kadang	25	62,5 %
d. tidak pernah	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.19 adalah tanggapan responden tentang sering tidaknya bekerja sama dengan atasannya yaitu sebanyak 12 orang atau 30% sering, 25 % atau 62,5 5 menyatakan kadang-dang dan sebanyak 3 orang atau 7,5 5 menyatakan tidak pernah.

C. Hasil kerja

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang hasil kerja yang dilakukan selama
Bekerja di Perusahaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. Sangat memuaskan	1	2,5 %
b. Memuaskan	16	40 %
c. Kurang memuaskan	20	50 %
d. tidak memuaskan	3	7,5%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5.20 adalah tentang bagaimana hasil kerja yang dilakukan responden selama bekerja di perusahaan yaitu 1 orang atau 2,5 % menyatakan sangat memuaskan, 16 orang atau 40 % merasa puas, 20 orang atau 50 % merasa kurang puas dan 3 orang atau 7,5 % merasa tidak puas.

Tabel 5.21
Tanggapan responden tentang Bagaimana hasil kerja yang dicapai dengan
rekan-rekan anda

Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
a. sangat memuaskan	7	17,5 %
b. memuaskan	16	40 %
c. kurang memuaskan	14	35%
d. tidak memuaskan	3	7,5 %
jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.21 adalah tanggapan tentang Hasil kerja yang dicapai oleh rekan –rekan anda yaitu 7 orang atau 17,5 % menyatakan sangat memuaskan, 16 orang atau 40% menyatakan memuaskan, 14 orang atau 35 % menyatakan kurang memuaskan dan sebanyak 3orang atau 7,5 % menyatakan tidak memuaskan.

D. Disiplin

Tabel 5.22

Kategori jawaban	Jumlah	Prosentase
a. sering sekali	-	-
b. sering	17	42,5 %
c. Kadang-kadang	20	50 %
d. tidak pernah	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.22 adalah tentang tingkat kedisiplinan yang dilakukan selama bekerja diperusahaan yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5 % menyatakan sering, 20 orang atau 50% menyatakan kadang-kadang dan sebanyak 3 orang atau 7,5 % menyatakan tidak pernah

Tabel 5.23

Penjelasan Definisi operasional Semangat Kerja karyawan

Skore	Jumlah	Prosentase	Keterangan
11-13,9	2	5 %	Tidak baik
14-17,4	14	35 %	Kurang baik
17,5-19,9	16	40 %	Baik
20-22	8	20 %	Sangat baik
	40	100 %	

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.23 menyatakan bahwa sebanyak 2 orang atau 5 % menyatakan Semangat kerja Karyawan tidak baik, sebanyak 14 orang atau 35 % menyatakan semangat kerja karyawan kurang baik, sebanyak 16 orang atau 40 % menyatakan semangat kerja karyawan baik dan sebanyak 8 orang atau 20 % menyatakan semangat kerja karyawan sangat baik.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS seperti terlihat dalam lampiran 3 analisis regresi berganda antara Lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.24
Hasil regresi berganda

Keterangan	Constant	R Square	MR	Uji F	X1	X2
Koefisien	2,689	0,633	0,796	31,907	0,484	0,539
Uji t					2,854	3,146
Significant				0,000	0,007	0,003

Berdasarkan tabel 5.24 menunjukkan bahwa Uji F =31,907 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan R Square 0,633 dan MR =0,796. Berdasarkan angka-angka diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) mempengaruhi Semangat Kerja karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha < 0,01$ % dengan kontribusi sebesar 63,3 % serta mempunyai derajat keeratan sebesar 79,6 %

Fenomena diatas memberi indikasi bahwa Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Semangat kerja sebesar 99,99% ,Sedangkan tanda parameter positif (+) menunjukkan apabila Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama semakin baik, maka Semangat Kerja karyawan menjadi semakin baik..Dengan kontribusi sebesar 63,3 % dan sisanya sebesar 36,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya : motivasi, tingkat upah,

jenjang karier dan aspek-aspek perilaku lainnya dan diperkuat dengan derajat keeratan sebesar 79,6 %

5.2.2. Pengaruh masing-masing Variabel bebas terhadap Variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh antara Lingkungan kerja (x_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha : 0,7\%$.

Fenomena diatas memberi Indikasi bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan sebesar 99,3 % , Sedangkan tanda parameter positif (+) menunjukkan apabila Lingkungan kerja semakin baik ,maka Semangat Kerja Karyawan akan semakin baik.

- b. Pengaruh antara Kepemimpinan (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha = 0,3\%$.

Fenomena diatas memberi indikasi bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan sebesar 99,7% ,sedangkan tanda parameter (+) positif menunjukkan apabila Kepemimpinan semakin baik,maka Semangat kerja Karyawan akan semakin baik.

BAB VI

PENUTUP

Melihat hasil penelitian di CV Calanesia Semarang maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna dalam upaya peningkatan semangat kerja Karyawan.

6.1. Kesimpulan

1. Dari identitas Responden terbanyak adalah berumur antara 20-29 tahun dengan pendidikan terbanyak adalah Tamat SMP.
2. Dari tabel definisi operasional Lingkungan Kerja (X1) diperoleh hasil terbanyak 14 orang atau 35% menyatakan Lingkungan kerja kurang baik.
3. Dari tabel definisi operasional Kepemimpinan (X2) diperoleh hasil terbanyak 23 orang atau 57,5 % menyatakan Kepemimpinan baik.
4. Dari tabel definisi operasional Semangat kerja (Y) diperoleh hasil terbanyak 16 orang atau 40 % menyatakan Semangat kerja karyawan baik.
5. Lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Semangat kerja Karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha < 0,01\%$ dengan $R = 0,633$ dan $MR = 0,796$, hal ini memberikan indikasi bahwa Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Semangat kerja karyawan sebesar 99,99% ,Sedangkan tanda parameter positif (+) menunjukkan apabila Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama semakin baik, maka semangat kerja

semangat kerja karyawan menjadi semakin baik. Dengan kontribusi sebesar 63,3 % dan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya: motivasi, tingkat upah dan jenjang karier dan diperkuat dengan derajat keeratan sebesar 79,6%.

6. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Semangat kerja Karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha=0,7\%$, hal ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 99,3 %, Sedangkan tanda parameter positif menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin baik maka Semangat kerja karyawan akan semakin baik.
7. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y) nyata pada taraf $\alpha=0,3\%$, hal ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 99,7%, Sedangkan tanda parameter positif (+) menunjukkan apabila Kepemimpinan semakin baik maka Semangat kerja karyawan akan semakin baik.

6.2. Saran-saran

1. Lingkungan Kerja Perusahaan seperti udara yang segar, cahaya yang cukup, kebersihan, penerangan dan tidak adanya kebisingan serta tersedianya alat keamanan yang dapat menunjang keamanan karyawan apabila telah memenuhi persyaratan kesehatan dipertahankan agar tetap sebagaimana mestinya, tetapi jika belum atau kurang memuaskan perlu diperbaiki (ditingkatkan) karena berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Kepemimpinan yang baik yang dilihat dari sering memberikan bimbingan dan petunjuk tentang pelaksanaan tugas sehari-hari, kepercayaan pimpinan terhadap penyelesaian tugas apabila telah berjalan dengan baik maka perlu dipertahankan dan perlu juga diperhatikan mengenai Hubungan Kerja Bagi tenaga kerja hal ini erat kaitanya dengan hubungan antara tenaga kerja dengan atasan yaitu unsur memanusiakan Manusia yaitu tenaga kerja tidak lagi dianggap mesin.
3. Untuk Penelitian selanjutnya tentang Semangat kerja karyawan hendaknya perlu memperhatikan Faktor-faktor lain misalnya : Motivasi, Tingkat upah, jenjang karier dan aspek-aspek perilaku lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex S ., (1996) , *Manajemen Personalia* , Edisi VIII, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo , (1996), *Statistik Induktif* , Edisi IV, BPFE , Yogyakarta.
- Keilenger, Fred M., dan Elaizer, (1987) , *Korelasi dan Analisis Regresi Berganda*, Penerbit Nur Cahaya , Yogyakarta
- Heidrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, (1986) , *Manajemen Personalia* , Edisi IV, BPFE , UGM, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, (1998) , *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi VIII, CV Rajawali Jakarta
- Moekijat , (1991) , *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni Bandung
- Oni Suharsono dan Piji Pakarti, (1998) , *Statistik II*, Edisi I, STIE BPD Jateng, Semarang.
- Singgih Santosa , (2000) , *SPSS mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Edisi III, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Soeratno dan Lincolin Arsyad, (1999), *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Revisi , UPP AMP YKPN , Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto, (1998) , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi IV, PT Rineka Cipta , Jakarta.
- Thoha Mitfah, (1983) , *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Armurita Bulak Sumur , Yogyakarta
- Winardi , (1990) , *Asas-asas Manajemen*, BPFE, Yogyakarta



CV. CALANESIA

RATTAN • WICKER • BAMBOO • LEATHER • WOOD • WROUGHT IRON
JL. KEDUNG MUNDU RAYA NO. 25 SEMARANG - 50276 - CENTRAL JAVA - INDONESIA
TELP. 62.24.6706866 - FAX. 62.24.8501138 - E.mail: calanesa@idola.net.id

No : 012/Ca/P/VI/2001
Hal : Keterangan Penelitian

Dengan ini kami CV. CALANESIA memberitahukan bahwa Mahasiswa :

Nama : HARY ANGGORO NOVIANTO
Nim : 04975999
Fakultas/jurusan : Ekonomi - Manajemen. UNISSULA Semarang

Telah benar-benar melaksanakan Penelitian dan Surve mulai tanggal 15 April sampai dengan tanggal 30 Mei 2001 untuk mendukung pengerjaan skripsi dengan judul "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*" di perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan kiranya dapat dipergunakan seperlunya.

Semarang, 20 Juni 2001

CV. CALANESIA



(IR. SURYA TEJA MIARZA, MBA)
Direktur

Distribusi Data Hasil Penelitian

No	Lingkungan Kerja (X1)						Kepemimpinan (X2)					Semangat Kerja (Y)						
	1	2	3	4	5	6	Jml	1	2	3	4	5	6	7	Jml			
1	2	2	3	4	3	3	15	2	3	3	4	4	4	2	2	19		
2	1	1	2	3	4	2	15	3	2	3	2	2	2	2	17			
3	2	3	3	2	2	3	14	2	4	3	3	4	2	2	15			
4	2	2	2	3	3	3	15	3	4	3	1	3	3	3	17			
5	3	2	2	3	3	3	16	3	4	3	2	2	2	3	18			
6	3	3	3	2	3	3	17	2	4	4	3	4	2	2	20			
7	2	2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	2	3	3	18			
8	1	2	4	1	2	2	14	2	3	2	2	2	2	2	17			
9	2	3	2	1	3	3	13	3	3	2	2	2	3	2	16			
0	3	3	2	1	2	1	14	2	4	3	3	3	3	3	18			
1	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	15			
2	1	1	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	1	3	1	3	3	2	14	3	4	3	3	4	3	3	16			
4	1	3	2	3	3	2	14	3	3	3	4	4	2	2	18			
5	1	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	2	3	3	15			
6	1	1	2	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	17			
7	1	1	2	3	4	1	14	3	3	3	4	4	2	2	18			
8	1	1	2	3	2	2	13	2	3	3	2	2	2	2	17			
9	2	2	4	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	19			
0	2	3	2	2	3	3	15	3	4	4	1	4	4	2	19			
1	2	3	3	2	3	3	16	3	4	3	3	3	3	3	17			
2	1	2	2	2	3	3	13	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	3	4	4	2	2	15			
4	1	3	2	1	2	2	14	2	3	3	3	3	3	2	18			
5	2	2	4	2	2	3	15	3	4	4	1	4	4	3	18			
6	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	17			
7	2	4	2	2	2	3	14	3	3	3	4	4	2	2	18			
8	1	1	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	15			
9	1	3	2	3	3	2	14	3	3	3	3	4	3	3	16			
0	2	2	4	2	2	1	14	3	3	3	4	4	2	2	18			
1	2	3	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	17			
2	1	2	2	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	17			
3	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	18			
4	2	3	2	2	2	3	13	2	3	3	2	2	2	2	17			
5	2	2	4	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	19			
6	2	3	2	2	3	3	15	3	4	4	1	4	4	2	19			
7	3	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	17			
8	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	2	2	2	2	14			
9	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
0	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	17			
1	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	2	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
5	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
9	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
0	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
1	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
9	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
0	2	2	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
1	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
2	1	2	2	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	2	14			
3	2	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
4	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	2	2	3	3	18			
5	2	3	3	2	2	3	15	3	4	4	3	3	3	3	18			
6	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
7	2	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	2	2	17			
8	2	2	3	2	2	3	15	3										

No	X_1	X_2	Y	X_1Y	X_2Y	X_1X_2	X_1^2	X_2^2	Y^2
1	15	16	19	285	304	240	225	256	361
2	15	14	17	255	238	210	225	196	289
3	14	13	15	210	195	182	196	169	225
4	15	15	17	255	255	225	225	225	289
5	16	14	18	288	252	224	256	196	324
6	17	16	20	340	320	272	289	256	400
7	13	12	18	234	216	156	169	144	324
8	14	13	17	238	221	182	196	169	289
9	11	12	19	209	228	132	121	144	361
10	13	11	16	208	176	143	169	121	256
11	13	14	18	234	252	182	169	196	324
12	14	15	16	224	240	210	196	225	256
13	11	9	11	121	99	99	121	81	121
14	16	16	20	320	320	256	256	256	400
15	16	14	18	288	252	224	256	196	324
16	15	16	19	285	304	240	225	256	361
17	15	16	18	270	288	240	225	256	324
18	14	13	16	224	208	182	196	169	256
19	14	13	14	196	182	182	196	169	196
20	13	12	15	195	180	156	169	144	225
21	18	18	22	396	396	324	324	324	484
22	15	14	19	285	266	210	225	196	361
23	15	13	17	255	221	195	225	169	289
24	16	15	19	304	285	240	256	225	361
25	13	16	17	221	272	208	169	256	289
26	14	15	18	252	270	210	196	225	324
27	16	14	18	288	252	224	256	196	324
28	16	14	17	272	238	224	256	196	289
29	11	13	15	165	195	143	121	169	225
30	14	17	16	224	272	238	196	289	256
31	14	14	18	252	252	196	196	196	324
32	18	16	20	360	320	288	324	256	400
33	16	15	20	320	300	240	256	225	400
34	12	12	14	168	168	144	144	144	196
35	16	15	18	288	270	240	256	225	324
36	15	14	18	270	252	210	225	196	324
37	14	14	17	238	238	196	196	196	289
38	17	15	18	306	270	255	289	225	324
39	12	11	13	156	143	132	144	121	169
40	11	12	14	154	168	132	121	144	196
Σ	577	561	689	10053	9778	8186	8455	7997	12053

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.613	1.3546

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.087	2	58.543	31.907	.000 ^a
	Residual	67.888	37	1.835		
	Total	184.975	39			

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	1.834		1.466	.151
	Lingkungan Kerja	.484	.169	.408	2.854	.007
	Kepemimpinan	.539	.171	.450	3.146	.003

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

• Variabel Kepemimpinan (X2)

1. Apakah saudara sering berhubungan dengan pimpinan saudara sehari-hari di tempat kerja ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang -kadang
 - d. tidak pernah
2. Bagaimana Kepercayaan Pimpinan terhadap Penyelesaian tugas sehari-hari ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Cukup Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Tidak percaya
3. Apakah pimpinan Sering memberikan petunjuk ataupun bimbingan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti kepada karyawannya ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
4. Apakah Pimpinan saudara sering memberikan contoh-contoh tentang tata tertib atau peraturan-peraturan yang ada dikantor kepada karyawannya ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
5. Apakah pimpinan sering memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah

• Variabel Semangat Kerja (Y)

1. Apakah anda sering minta ijin atau absen untuk tidak masuk bekerja dan meninggalkan pekerjaan pada hari hari kerja ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. pernah
 - d. sering sekali
2. Apakah anda ditempat kerja dan selama jam kerja pernah meninggalkan tempat kerja ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. pernah
 - d. sering sekali
3. Apakah dalam bekerja sering bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja ?
 - a. sering sekali
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
4. Jika sering bekerja sama dengan rekan sekerja Bagaimana halnya dengan atasan anda ?
 - a. sering sekali
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah
5. Bagaimana Hasil kerja yang anda lakukan selama bekerja di Perusahaan ?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. kurang memuaskan
 - d. tidak memuaskan
6. Bagaimana hasil kerja yang dicapai dengan rekan-rekan anda ?
 - a. sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. kurang memuaskan
 - d. tidak memuaskan
7. Bagaimana menurut anda tingkat kedisiplinan yang dilakukan selama bekerja di perusahaan ?
 - a. sering sekali
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak pernah

