

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN DINAS
PERTANIAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKY FEBRIYANI

158520029



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN DINAS PERTANIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Difakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area



Oleh:

RIZKY FEBRIYANI

15.852.0029

**PROGRAM STUDI ADMINITRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 April 2019



Rizky Febriyani

158520029

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Febriyani

NPM : 15.852.0029

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ *format*-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasi tugas akhir/ skripsi/ tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, April 2019

Yang Menyatakan

(Rizky Febriyani)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara

Nama : Rizky Febriyani

NPM : 15.852.0029

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh

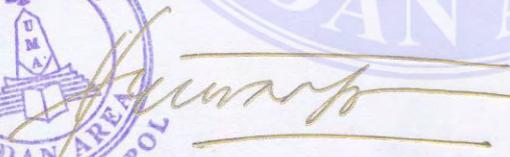
Komisi Pembimbing


Drs. H. M. Husni Thamrin Nst., M. Si

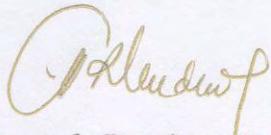
Pembimbing I


Drs. Bahrum Jamil, MAP

Pembimbing II


Dr. Heri Kusmanto, MA

Dekan


Dra. Rosmala Dewi, M. Pd

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 April 2019

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN DINAS PERTANIAN

PROVINSI SUMATERA UTARA

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja. Semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara belum sesuai dengan seharusnya. Misalnya pegawai belum menggunakan jam kerja secara produktif dan penataan ruang kerja yang belum efisien. Penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory*. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari regresi linear sederhana, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 32,7% dari hasil uji F didapat F_{hitung} sebesar 21,369 yang lebih besar dari F_{tabel} 4,05 dan hasil uji T didapat T_{hitung} sebesar 4,623 yang lebih besar dari T_{tabel} 1,678 dengan masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Semangat kerja pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE WORK MORALE OF EMPLOYEES IN THE FINANCIAL DEPARTMENT OF THE SUMATRAN PROVINCIAL AGRICULTURAL OFFICE

The work environment is everything that exists around workers, which can affect them in their work. The work spirit of employees in the Finance Department of the Agriculture Office of North Sumatra Province has not been as it should be. For example, employees have not used productive working hours and structuring work spaces that have not been efficient. This research is to empirically examine the influence of the work environment on employee morale in the Finance Department of the Agriculture Office of North Sumatra Province. This study uses the Explanatory method. Based on the results of the study, the work environment has an effect on the morale of employees in the Finance Department of the Agriculture Office of North Sumatra Province. Viewed from simple linear regression, the contribution of the work environment to performance is 32.7% from the results of the F test obtained F count of 21.336 which is greater than F table 4.05 and the results of the T test obtained T count of 4.623 which is greater than T table 1.678 with each having a significance value of 0,000 (sig $\alpha < 0.05$). This means that the work environment affects work morale.

Keywords: Work environment, employee work spirit.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 5 Februari tahun 1997. Mempunyai Ayah yang bernama Alm. Drs. Iryans Hasibuan dan Mama yang bernama Prawittasari. Penulis merupakan putri kedua dari 2 (dua) bersaudara.

Tahun 2009 Penulis lulus dari SDN 105855 PTPN II Tanjung Morawa, tahun 2012 Penulis lulus dari SMPN 1 Tanjung Morawa, tahun 2015 penulis lulus dari SMKN 1 Percut Sei Tuan, dan Pada tahun 2015 Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas ISIPOL, Program Studi Administrasi Publik.

Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara (KPU-SUMUT) pada tahun 2018.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademis dalam menempuh Ujian Sarjana (S-1) di Jurusan Administrasi Publik Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan, isi dan penyampaiannya. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Sepenuhnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik moril maupun materil. Sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Bapak Drs. H. M. Husni Thamrin Nasution, M.Si., selaku Pembimbing 1 penulis yang telah banyak menyediakan banyak waktu dan kesempatan dalam membimbing penulis hingga menyelesaikan skripsi ini..
3. Bapak Drs. Bahrum Jamil, M. AP., selaku Pembimbing 2 telah yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, masukan kepada penulis.

4. Ibu Chairika Nasution, S.AP, M. AP., yang telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Teristimewa untuk kedua orangtua penulis yang sangat tercinta, Ayahanda (Alm.) Drs. Iryans Hasibuan dan Ibunda Prawittasari, dan juga kepada kakak saya Ruswiyanti Agustina, yang tak kenal lelah mendoakan, memberikan dukungan baik moril dan materil, dan motivasi yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
6. Bapak Tegoeh Wiyono selaku Bendahara, dan seluruh pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Rekan-rekan seperjuangan penulis Prodi Administrasi Publik stambuk 2015 yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat, kritik yang bersifat membangun untuk penulis.
8. Untuk seluruh dosen-dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poilitik yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk ilmu dan masukan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Penulis

Rizky Febriyani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	5
2.2 Pengertian Semangat Kerja	10
2.3 Penelitian Relevan	14
2.4 Hipotesis Penelitian	15
III. METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Waktu Penelitian	17
3.3 Lokasi Penelitian	18
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi	19
3.4.2 Sampel	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6 Instrumen Penelitian	22
3.7 Uji Kualitas Data	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	25
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	27
3.8.2 Uji Homogenitas	27
3.8.3 Uji Normalitas	28
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas	29
3.8.5 Uji Linearitas	29
3.9 Uji Hipotesis	30
3.9.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	30
3.9.2 Koefisien Determinasi	31
3.9.3 Uji F	32
3.9.4 Uji T	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Singkat Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	35
4.2 Visi dan Misi	37
4.3 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	37
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Keuangan	39

4.5	Makna Logo Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	39
4.6	Karakteristik Responden	41
4.6.1	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia	44
4.6.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.6.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Menjabat	46
4.7	Instrumen Penelitian	47
4.7.1	Uji Validitas	47
4.7.2	Uji Reliabilitas	51
4.8	Metode Analisis Data	53
4.8.1	Uji Asumsi Klasik	53
4.8.1.1	Uji Homogenitas	53
4.8.1.2	Uji Normalitas	54
4.8.1.3	Uji Heteroskedastisitas	56
4.8.1.4	Uji Linearitas	57
4.9	Uji Hipotesis	58
4.9.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	58
4.9.1.1	Koefisien Determinasi	60
4.9.1.2	Uji F (F-Test)	61
4.9.1.3	Uji T (T-Test)	62
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian	62
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	64
5.2	Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	66
	LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Penelitian Relevan	14
2 Waktu Penelitian	18
3 Instrumen Penelitian	23
4 Data Pegawai Bagian Keuangan	42
5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Menjabat	46
8 Kesimpulan Uji Validitas Variabel X atau Lingkungan Kerja ..	47
9 Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja Pegawai	49
10 Kesimpulan Uji Validitas Variabel Y atau Semangat Kerja ...	50
11 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	51
12 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai	52
13 Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai	52
14 Uji Homogenitas	53
15 Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai	54
16 Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	58
17 Analisis Regresi Linear Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	59
18 Uji Determinasi (R^2)	60
19 Uji F (F-Test)	61
20 Uji T (T-Test)	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	38
2 Logo Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	40
3 Pengujian Normalitas Q-Q Plots Lingkungan Kerja	55
4 Pengujian Q-Q Plots Semangat Kerja	56
5 Uji Heteroskedastisitas	57
6 Dokumentasi	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya suatu perusahaan maupun organisasi tidak dapat lepas kaitannya dengan manusia. Manusia sebagai penggerak utama agar organisasi ataupun perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, maju atau tidaknya organisasi manusia yang menentukan. Untuk itu kemampuan manusia dalam organisasi sangat dibutuhkan demi kelancaran/mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang tergabung kedalam organisasi sangat ditunjang kemampuannya. Mereka akan diatur tugas dan tempatnya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Maka dari itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi demi terciptanya hasil kerja yang optimal.

Lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, Simanjuntak (2003:39).

Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik pula. Lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi setiap individu dalam melaksanakan kerja dan tugas yang diembannya. Lingkungan juga yang dapat mempengaruhi kinerja dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, Hasibuan (2008:152).

Semangat kerja adalah profesionalisme kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Bagaimana ia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan ataupun sebaliknya.

Semangat kerja dapat tercipta apabila karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa tanggungjawab yang kuat atas pekerjaannya. Semangat kerja merupakan sikap mental dari seseorang yang menunjukkan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga mendorong untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan jam kerja secara efisien.

Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bekerja dibidang pertanian yang nantinya akan dapat menciptakan hasil pangan yang baik untuk masyarakat. Jadi sudah sepantasnya jika mereka dapat memanfaatkan lingkungan kerja dengan baik agar dapat menciptakan semangat kerja yang baik pula.

Namun kenyataan yang ada dilapangan belum sesuai dengan apa yang kita harapkan. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai ditandai dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam kerja selesai, banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara produktif yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang mengobrol disaat jam kerja berlangsung dan masih adanya pegawai yang berada diluar saat jam kerja berlangsung, kurangnya kemampuan kerja pegawai dilihat dari masih adanya

pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer karena usia mereka yang tidak dapat menerima perkembangan jaman, padahal seperti yang kita ketahui bahwa fasilitas kantor sekarang ini seperti komputer, printer, *scan* merupakan alat bantu kerja yang tidak bisa dianggap sepele. Mengingat semua pekerjaan tidak bisa dipisahkan dari alat-alat tersebut. Dan juga penataan ruang kerja yang belum efisien, penataan fasilitas kantor yang tidak tertata rapi, pengaturan pencahayaan yang belum tepat, sehingga mengakibatkan pegawai sulit untuk bergerak dan mengganggu pekerjaan gerak kerja pegawai.

Masalah-masalah di atas sesuai dengan penelitian Annisa (2015:4). Ia mengemukakan fasilitas dan kondisi kantor dari kualitas penerangan, warna dan pengaturan suhu udara yang terlihat masih kurang untuk membantu pegawai bekerja dengan nyaman, kedisiplinan pegawai belum optimal karena masih adanya pegawai yang berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung, serta kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai oleh lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan.

Kesimpulan dari penelitian di atas menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, Annisa (2015:15).

Dari fenomena di atas maka dapat dilihat bahwa belum terciptanya lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat mempengaruhi semangat kerja yang baik pula. Maka dari itu penulis merasa perlu mengangkat permasalahan di atas kedalam sebuah penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

“Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
2. Mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah yang telah dikemukakan di atas dan sekaligus mencari jalan keluar untuk pemecahan masalah berdasarkan pengetahuan ilmiah, sehingga dapat diterapkan secara sederhana mungkin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada instansi pemerintahan khususnya Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam bidang Administrasi Publik Universitas Medan Area.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayati (2001: 1).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito (2015: 109).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, Sukanto dan Indriyo (2000:25).

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya, Fautisno (2003:25).

Lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan, George R. Terry (2006:23).

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan, Lewa dan Subono (2005:235).

Lingkungan kerja adalah tempat yang digunakan pegawai untuk melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai baik dalam bentuk fisik seperti: kursi, meja, lampu, dan alat kantor lain yang dapat dilihat dan dirasakan oleh indera pegawai, dan juga dalam bentuk non-fisik berupa interaksi atau hubungan antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan bawahan, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk itu lingkungan harus selalu dijaga keefektifannya, baik dari segi kebersihannya, penerangan cahaya, ruang gerak yang cukup untuk para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka dan harus selalu dijaga kekondusifannya demi mendapat hasil kerja yang produktif.

Jika pegawai menyayangi lingkungan kerjanya maka, pegawai akan betah dalam melaksanakan tugasnya dan juga pegawai akan menggunakan waktu kerja secara efektif. Dan hasil kerja yang didapat juga akan memuaskan, prestasi pegawai tinggi, semangat kerja pegawai juga tinggi, dan tentunya tujuan dari instansi akan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

2.1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007:21), mengemukakan secara garis besar, bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan, Nitisemito (2015:184).

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para pegawai karena bersifat psikamental dan psikospiritual, seperti hubungan kerja pegawai karena (bawahan) dengan (atasan) dan hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, Nitisemito (2015:185).

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi, berkaitan erat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa kita anggap sepele, karena lingkungan kerja non fisik juga sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

2.1.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/Cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Kemampuan kerja
 - g. Hubungan pegawai
- a. Penerangan/Cahaya

Penerangan atau cahaya ditempat kerja memang sangat penting guna mendapatkan kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Penerangan harus disesuaikan dengan ukuran ruangan. Cahaya harus terang tetapi tidak menyilaukan.

Cahaya yang tidak terang akan dapat membuat pegawai banyak mengalami kesalahan dalam bekerja, menghambat pekerjaan menjadi lambat, sehingga menjadi tidak efisien dalam pekerjaan. Dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Cahaya dibedakan menjadi 4, yaitu:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

b. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam ruang bekerja.

Ruang kerja harus disesuaikan temperature nya jangan terlalu panas ataupun terlalu dingin agar pegawai nyaman saat bekerja.

c. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas pegawai. Suara bising harus dihindari untuk menjaga konsentrasi dari para pekerja, agar pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan optimal dan efisien.

d. Penggunaan Warna

Karena ruangan adalah tempat para pegawai melaksanakan tugas sehari-harinya, maka penggunaan warna harus disesuaikan. Jangan terlalu mencolok ataupun gelap karena akan mengganggu penglihatan.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi dari para pegawai satu dengan yang lainnya. Ruang gerak juga termasuk kedalam posisi pengaturan meja, kursi dan alat kerja lainnya.

f. Kemampuan Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas dari para pegawai, maka setiap pegawai dituntut kemampuannya dalam bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

g. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan harus selalu dijaga keharmonisannya. Karena untuk mencapai tujuan tidak bisa hanya dilakukan oleh satu orang saja, melainkan harus saling bekerja sama agar hasil yang didapat maksimal.

2.2 Pengertian Semangat Kerja

Perlu diketahui bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal maka harus didasari dengan timbulnya semangat kerja. Semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam bekerja maka bisa pastikan hasil yang akan tercapai pun akan baik. Namun, sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki semangat kerja maka hasil kerjanya pun akan tidak optimal. Untuk itu semangat kerja harus ditumbuhkan pada setiap diri pegawai.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, Tohardi (2002:242).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik, Nitisemito (2002:60).

Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Nawawi (2000:101).

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu, Panggabean (2004:21).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau suasana hati/batin dari sekelompok orang-orang didalam suatu ruang lingkup yang sama dengan saling bekerja sama secara giat agar pekerjaan selesai secara optimal untuk mewujudkan tujuan bersama.

Semangat kerja harus timbul dari diri masing-masing pegawai. Karena apabila pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja maka sudah bisa dipastikan pekerjaan yang dilakukannya akan kurang efektif hasilnya dan pekerjaan akan lambat selesai karena pegawai acuh tak acuh dalam mengerjakan pekerjaannya.

1.2.1 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi

Absensi dapat menunjukkan kehadiran ataupun ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Dari sini kita dapat melihat apakah absensi pegawai tinggi ataupun rendah. Bila absensi pegawai tinggi maka bisa dipastikan bahwa semangat kerja pegawai tinggi. Namun, sebaliknya bila tingkat absensi rendah maka semangat kerja pegawai rendah.

Absensi bisa karena sakit, cuti, atau kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa ada konfirmasi ke kantor. Dan yang tidak termasuk kedalam absensi adalah cuti yang sah, diberhentikan sementara waktu, atau periode libur.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah salah satu yang selalu dituntut kepada semua pegawai. Karena tanpa kerjasama yang baik maka pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk saling bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Dan kerjasama juga dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kesungguhan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga sebagai emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap atau tingkahlaku para pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka bisa dipastikan bahwa pegawai memang memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Karena pada dasarnya peraturan yang dibuat oleh suatu instansi adalah supaya para pegawai bisa disiplin.

1.2.2 Indikator-Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito (2002:427) dapat diukur melalui presensi karyawan ditempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam suatu perusahaan atau organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

a. Presensi atau absensi

Presensi adalah daftar kehadiran dari pegawai mengenai tugas dan kewajibannya. Pada dasarnya setiap instansi pasti menganjurkan untuk para pegawainya agar datang dengan tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan begitu pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

b. Tanggungjawab

Dengan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, maka bisa pastikan bahwa pegawai tersebut sangat memiliki nilai disiplin yang tinggi. Tanggungjawab sendiri merupakan sifat yang harus ditanamkan para pegawai dalam dirinya dan kewajiban seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dan apabila terjadi kesalahan ataupun kelalaian dalam pekerjaannya maka pegawai tersebut dapat diberi sanksi atau dipersoalkan.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan disuatu instansi/perusahaan.

d. Kerjasama

Keberhasilan atau kegagalan didalam suatu instansi tergantung kepada individu-individu yang ada didalamnya. Untuk itu penting sekali kerjasama

antara teman sejawat maupun kerjasama dengan atasan. Karena perlu diketahui keberhasilan suatu instansi tidak dapat diraih dengan satu orang saja, tetapi keberhasilan dari suatu instansi merupakan faktor dari kerjasama yang baik.

1.3 Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang sama dengan peneliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Penelitian Relevan

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Agustia Rahayu	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru	Variable x (Lingkungan Kerja) Variabel y (Semangat Kerja Karyawan)	$Y = 1,526 + 0,556x$ $R \text{ Square} = 0,304$ $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}} = (5,443 > 2,000)$ Disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru dapat diterima. Dengan X mempengaruhi Y sebesar 30,4%.

2.	Noor Annisa	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Semangat Kerja)	$Y = 19,120 + 0,332X$ R Square = 0,332 atau 33,2% R hitung > R tabel (0,426 > 0,404) Disimpulkan bahwa hipotesis diterima ($H_a =$ diterima) dibuktikan dengan uji T dan X mempengaruhi Y sebesar 33,2 %.
3.	Bakhtiar	Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan	Variabel X1(Lingkungan kerja) Variabel X2 (Fasilitas) Variabel Y (Semangat Kerja)	$Y = 14,644 + 0,049 X1 + 0,640 X2$ R Square = 0,233 atau 23,3% Disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti: Fasilitas dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Sumber : Jurnal Ilmiah

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut Hadi Sabari Yunus dalam buku Dr. Jamaluddin (2015:90), hipotesis adalah suatu keterangan sementara tentang suatu fakta yang diamati.

Menurut Sugiyono dalam buku Dr. Jamaluddin (2015:90), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban pada hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji di kajian sebelumnya, Noor (2012:79).

Maka, hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, adalah:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Eksplanasi. Metode ini menurut David Kline (*Level of Explanation*) adalah tingkat penjelasan. Jadi penelitian menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain Sugiyono (2014:11).

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari setahun. Pada penelitian ini akan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Dimana, variabel yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah semangat kerja pegawai.

3.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai bulan April 2019. Berikut merupakan rincian waktu penelitian dilaksanakan:

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara berlokasi di Jalan Jendral Besar A.H Nasution No. 6 Medan Johor.

Instansi ini bergerak dibidang pertanian, salah satu contohnya ialah menyediakan bibit yang ungu, yang nantinya akan menjadi bahan pangan bagi masyarakat.

Untuk itu kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan kekeluargaan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang nantinya akan berpengaruh kepada kinerja dari pegawai.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di bagian keuangan Dinas Pertanian Sumatera Utara. Menurut Bawono (2006:99) populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2014:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Noor (2012:147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara berjumlah 46 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2002:117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jadi sampel bisa dikatakan sebagai wakil dari seluruh jumlah yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono dalam Dr. Jamaluddin Ahmad (2015:140) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*.

Menurut Arikunto dalam Suharsimi (2002:121) apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila populasi lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% sampel atau lebih.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014:96) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang,

atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Maka, sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara berjumlah 46 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noor (2012:138) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Cara ini dipilih peneliti untuk mengumpulkan data dengan terjun langsung kelapangan, untuk melihat langsung objek yang akan diteliti. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan.

Menurut Noor (2011:140) alasan dilakukannya observasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti perilaku manusia, dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

2. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi dari responden yang berhubungan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:142) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Studi kepustakaan

Adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014:119) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan skala likert. Menurut Noor (2012:128) skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Dalam pembuatan skala likert, periset membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu subjek atau responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan maupun ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Menurut Ahmad (2015:161) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang

akan digunakan untuk penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini responden diminta untuk menjawab pertanyaan tertulis dalam kuisioner. Sugiyono (2014:109) skor jawaban dari responden akan diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3
Instrumen Penelitian

Pernyataan	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Buku Sugiyono (2014:109)

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sesuai dan tepat sebagai alat ukur dalam penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas data penelitian itu sendiri. Oleh sebab itu alat atau instrumen untuk mendapatkan data tersebut harus dapat dipercaya dan memiliki tingkat kesahihan.

Maka dari itu, alat ukur penelitian tersebut harus diuji dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Noor (2012:132) uji validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2014:137) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengetahui apakah kuisioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut, Noor (2012:132).

Suatu kuisioner atau angket dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan 0,05.

Uji sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel, Noor (2012:169).

Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan $r_{tabel} | df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid.

Data yang diperlukan dalam rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil/ajeg sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali.

Variabel-variabel tersebut dikatakan *Alpha Croanbach* memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu: hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi, Ghozali (2013:48).

Teknik yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach* yang rumusnya sebagai berikut Arikunto (2010 : 239) :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

Arikunto (2010: 239) :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

n = Jumlah responden

Jika instrumen kuesioner valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks reliabilitas instrumen sebagai berikut, Arikunto (2010:319) :

1. Antara 0,800 – 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 – 0,800 : cukup
3. Antara 0,400 – 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 – 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 – 0,200 : sangat rendah.

3.8 Metode Analisis Data

Sugiyono (2014:147), dalam penelitian Kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada umumnya didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasyarat dimana uji prasyarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan atau syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum

menggunakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesis yang diajukan, Sugiyono (2015 :318).

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Pengujian homogenitas harus dilakukan pada awal-awal kegiatan menganalisis data. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah asumsi homogenitas pada masing-masing kategori data sudah terpenuhi atau belum. Apabila kedua variabel terbukti bersifat homogen maka peneliti dapat melakukan tahap analisis data lanjutan. Untuk meneliti homogenitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *Software SPSS 21*. Berdasarkan Sugiyono (2013:276) rumus homogenitas adalah:

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka varians dari dua variabel tidak bersifat homogen, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) maka kedua variabel bersifat homogen.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan.

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik

dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, dan teknik kolmogorov-smirnov, dan SPSS, Noor (2012:174).

Penelitian ini menggunakan Uji Shapiro Wilk menggunakan *Software SPSS 21*. Data akan memiliki distribusi normal jika $p/sig \geq 0,05$.

3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2009:125).

3.8.5 Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan Variabel Y bersifat linear. Maksudnya apakah garis X dan garis Y membentuk garis lurus atau tidak, jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

Digunakan juga untuk memenuhi syarat pada analisis yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear, Budiyo (2009:261). Uji linearitas dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}} / F_h = \frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$$

Keterangan:

F_{reg} : harga bilangan F untuk garis Regresi

RJK_{reg} : rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} : rerata jumlah kuadrat residu

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) variabel bebas terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*).

Untuk menguji hipotesis tentang kekuatan variabel Independen terhadap variabel Dependen dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana.

3.9.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kasual atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2014:237) rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Konstanta dapat di cari dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Koefisien regresi dapat di cari dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Output dari analisis regresi linear sederhana berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova, uji T dan tingkat signifikansi pengaruh masing-masing konstruk pada tabel *coefficients* dan koefisien determinasi pada tabel model summary.

3.9.2 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu.

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara ini digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan : D= Koefisien Determinan

R_{xy} = Koefisien korelasi

3.9.3 Uji F (F-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai secara simultan dan parsial.

Uji F dapat dicari dengan menggunakan rumus, Sugiyono (2014: 257) :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat rasio atau signifikansi 5%.

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$

H_0 diterima jika F hitung $< F$ tabel atau $\text{sig} > \alpha$

3.9.4 Uji T (T-Test)

Uji T untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji T dapat dicari dengan menggunakan rumus, Sugiyono (2014 :250) :

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika nilai t hitung $< t$ tabel atau nilai $\text{sig} > \alpha$

H_0 ditolak jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai $\text{sig} < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (21,369) > F_{tabel} (4,05)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan juga ditunjukkan dengan $T_{hitung} (4,623) > T_{tabel} (1,678)$ dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja berdasarkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,753 dan 0,755 dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,70, yang berarti bahwa memiliki nilai interpretasi 0,600-0,800 : cukup.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,327 atau 32,7% yang bisa dilihat pada tabel koefisien determinasi, R^2 Square hanya sebesar 32,7% karena waktu yang digunakan tidak banyak, dan dana yang digunakan sangat terbatas, dan Lingkungan Kerja yang diteliti hanya Lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sedangkan sisanya

67,3% Semangat Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel selain Lingkungan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Sebaiknya ruangan kerja dapat ditata penyusunannya agar tidak mengganggu ruang gerak pegawai. Dan juga dapat menciptakan kekondusifan ruangan serta kebersihan lingkungan kerja agar pegawai bisa fokus dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada pegawai dapat lebih efisien dalam menggunakan jam kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktunya.
3. Sebaiknya seleksi untuk para pegawai lebih diperketat mengingat rendahnya pendidikan terakhir yang dimiliki para pegawai, karena latar belakang pendidikan sangat penting untuk menghasilkan pegawai yang produktif. Dan sebaiknya batas usia pegawai untuk bekerja dapat ditinjau kembali mengingat usia juga merupakan salah satu faktor pendukung untuk menciptakan terjadinya semangat kerja, karena usia dapat mempengaruhi gerak dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Media Buku:

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi. Cetakan I*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Suatu Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- , 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, Salatiga: Salatiga STAIN Press.
- Budyono. 2009. *Statistika Dasar Untuk Penelitian*. Surakarta: FKIP UNS Press.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2012. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Fautisno Carsodo. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lewa, Subono. 2005. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Noor, Dr. Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Terakhir. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- , 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta : Prisma.
- Sukanto, Rekso Hadiprojo & Indriyo. 2000. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPEE.
- Sugiyono. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Cetakan Ke-21*. Bandung. Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputri, Julianti. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Media Lain:

- Annisa, Noor. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. **Jurnal Administrasi Negara**, Vol.3 No. 5. Pp 1452-1453. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Katini, Amelia dan Budianto, A. Aji Tri. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. **Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen**, Vol.3 No.1. Oktober 2015. Diakses pada 3 Oktober 2018.

Marpaung, Rio. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan perikanan Kabupaten Siak. **Jurnal Manajemen**, Vol.21 No.2. Juni 2013. Diakses pada 3 Oktober 2018.

http://etheses.uin-malang.ac.id/2261/7/10520035_Bab_3.pdf

<http://digilib.unila.ac.id/4334/16/BAB%20III.pdf>

<https://eprints.uny.ac.id/18535/4/BAB%20III%2010401241010.pdf>

https://id.wikipedia.org/wiki/Struktur_organisasi

<http://dinastph.sumutprov.go.id/news-TUPOKSI-SUB.-BAGIAN-KEUANGAN.html>

<http://202.52.59.52/dinastph//statis-41/sekretariat.html>

<https://repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2508/Jurnal%20Skripsi%20tyaa.pdf?sequence=1>



KUISIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN DINAS PERTANIAN

PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis semangat kerja pegawai pada bagian keuangan dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara”. Saya mahasiswa dari Administrasi Publik Universitas Medan Area ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban dari Bapak/Ibu yang diberikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam instansi dan akan dijaga kerahasiaannya. Maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

Hormatan Saya,

Rizky Febriyani

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Pentunjuk :

1. Bacalah setiap pertanyaan-pertanyaan dengan telitili dan seksama.
2. Pilihlah satu alternatif dari 5 pilihan yang telah disediakan dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
3. Dalam mengisi pernyataan ini sangat diharapkan untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dengan keterangan jawaban sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Setiap nomor hanya ada satu jawaban. Bila saudara terlanjur memberi jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, maka lingkari jawaban tersebut, kemudian silanglah jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
5. Usahakan jangan ada nomor yang terlewatkan untuk dijawab.

SELAMAT MENGERJAKAN!

Lingkungan kerja fisik dan Non-fisik

NO.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Lampu diruangan saya sudah cukup terang untuk ukuran ruangan kerja.					
2.	Ventilasi diruangan sudah cukup baik untuk masuk keluarnya cahaya matahari.					
2.	Perlengkapan penerangan lampu diruangan sudah cukup memadai (seperti: jenset, lampu emergency, dan alat penerangan lainnya).					
4.	Ventilasi udara diruangan kerja saya sudah memadai.					
5.	Perlengkapan fasilitas (AC, Kipas angin) yang diberikan dikantor membuat saya tidak khawatir akan keadaan ruangan yang sejuk.					
6.	Ruangan kerja saya panas sehingga membuat saya tidak nyaman bekerja.					
7.	Saya merasa terganggu apabila kondisi ruangan tidak kondusif/ribut/gaduh.					
8.	Saya suka mendengarkan musik sambil bekerja dan membuat saya lebih berkonsentrasi.					
9.	Saya merasa terganggu apabila rekan kerja saya mengobrol saat jam kerja.					
10.	Warna cat dinding diruangan mengganggu konsentrasi kerja saya.					
11.	Warna cat diruangan membuat konsentrasi kerja saya meningkat.					

12.	Warna cat diruangan tidak mempengaruhi saya dalam bekerja.					
13.	Penataan perabot kantor dan alat elektronik telah teratur susunanya.					
14.	Penataan ruangan yang tidak rapi mengganggu aktivitas bekerja saya.					
15.	Bidang ilmu saya sesuai dengan jabatan yang saya emban/miliki.					
16.	Saya lebih suka bekerja secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain.					
17.	Masih ada pekerjaan yang tidak dapat saya tangani sendiri.					
18.	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain baik.					
19.	Saya tidak bisa beradaptasi dengan rekan kerja saya					
20.	Hubungan saya dengan atasan saya baik.					

Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Pegawai

Respon- den	Uji Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja																				Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	5	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	1	3	4	64
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	85
3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	50
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	91
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	85
8	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	80
9	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
10	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	56
11	2	3	1	2	2	3	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	49
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	78
13	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	44
14	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	82
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	81
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	90
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	88
18	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	80
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	90
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	94
21	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	82
22	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	5	2	1	1	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	74
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
25	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	82
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	3	4	77
27	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	83
28	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	3	2	2	81
29	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	2	74
30	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	71
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	2	3	3	83
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	75
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	79
34	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2	3	3	3	79
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	3	4	2	83
36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	74
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	75
38	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	80
39	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	74
40	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	2	1	3	79
41	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	2	3	3	2	82
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	73

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	skor total	
item_1	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	1	.546**	.636**	.595**	.504**	.678**	.634**	.480**	.399**	.294	.655**	.512**	.464**	.050	.042	.143	.108	.173	-.058	.072	.614**
item_2	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.546**	1	.399**	.391*	.389*	.521**	.364*	.308*	.117	.186	.508**	.337*	.518**	.037	.174	.304	.052	-.001	.128	.352*	.527**
item_3	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.636**	.399**	1	.656**	.568**	.677**	.686**	.542**	.333*	.400**	.642**	.667**	.416**	.308*	.355*	.301	.327*	.225	.199	.194	.759**
item_4	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.595**	.391*	.656**	1	.866**	.765**	.597**	.612**	.548**	.335*	.759**	.853**	.593**	.184	.298	.368*	.324*	.364*	.200	.115	.827**
item_5	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.504**	.389*	.568**	.866**	1	.676**	.569**	.555**	.428**	.417**	.652**	.777**	.539**	.255	.287	.309*	.413**	.232	.290	.186	.788**
item_6	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.678**	.521**	.677**	.765**	.676**	1	.858**	.801**	.515**	.369*	.727**	.731**	.554**	.141	.174	.266	.229	.227	.139	.138	.796**
item_7	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.634**	.364*	.686**	.597**	.569**	.858**	1	.764**	.543**	.362*	.635**	.654**	.365**	.111	.102	.146	.238	.178	.128	.053	.696**
item_8	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.480**	.308*	.542**	.612**	.555**	.801**	.764**	1	.615**	.340*	.559**	.659**	.393**	.093	.125	.140	.042	.260	.233	.143	.668**
item_9	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.399**	.117	.335*	.548**	.428**	.515**	.543**	.615**	1	.217	.856**	.503**	.246	.019	.097	.185	.026	.267	.128	-.045	.505**
item_10	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.294	.186	.400**	.335*	.417**	.369*	.362*	.340*	.217	1	.376*	.375*	.328*	.109	.212	.092	.074	-.107	.137	.065	.429**
item_11	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.655**	.508**	.642**	.759**	.652**	.727**	.635**	.559**	.456**	.376*	1	.687**	.505**	.198	.221	.283	.133	.289	.126	.118	.751**
item_12	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.512**	.337*	.667**	.853**	.777**	.731**	.654**	.659**	.503**	.375*	.687**	1	.586**	.393**	.346*	.316*	.346*	.288	.347*	.197	.840**
item_13	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.464**	.518**	.416**	.593**	.539**	.554**	.365**	.393**	.246	.328*	.505**	.586**	1	.244	.233	.116	.414**	-.063	.079	.113	.596**
item_14	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.050	.037	.308*	.184	.255	.141	.111	.093	.019	.109	.198	.393**	.244	1	.712**	.265	.542**	.404**	.531**	.513**	.520**
item_15	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.042	.174	.355*	.298	.287	.174	.102	.125	.097	.212	.221	.346*	.233	.712**	1	.516**	.531**	.290	.445**	.568**	.571**
item_16	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.791	.270	.021	.056	.065	.271	.520	.430	.542	.177	.160	.025	.138	.000	.000	.000	.062	.003	.000	.000	.000
item_17	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.143	.304	.301	.368*	.309*	.266	.146	.140	.185	.092	.283	.316*	.116	.265	.516**	1	.200	.477**	.572**	.469**	.551**
item_18	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.365	.050	.052	.017	.046	.088	.355	.378	.240	.562	.070	.041	.463	.090	.000	.000	.205	.001	.000	.002	.000
item_19	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.497	.742	.034	.036	.007	.145	.129	.793	.873	.641	.400	.025	.006	.000	.000	.205	.644	.026	.139	.002	.002
item_20	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.173	-.001	.225	.364*	.232	.227	.178	.260	.267	-.107	.289	.288	-.063	.404**	.290	.477**	.073	1	.539**	.524**	.482**
skor total	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.614**	.527**	.759**	.827**	.788**	.796**	.696**	.668**	.505**	.429**	.751**	.840**	.596**	.520**	.571**	.551**	.472**	.482**	.527**	.488**	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Software SPSS 21

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian Semangat Kerja Pegawai

Respon- den	Uji Instrumen Penelitian Semangat Kerja Pegawai											Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	5	37
2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	47
3	3	3	4	5	2	2	2	3	2	2	3	31
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
8	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	47
9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	45
10	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	34
11	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	29
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	47
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	25
14	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	46
15	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	44
16	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	49
18	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	46
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
22	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	38
23	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
25	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	43
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	44
27	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	47
28	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	47
29	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	43
31	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	47
32	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	42
33	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	45
34	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	45
35	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	3	46
36	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	43
37	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	4	40
38	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	4	44
39	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	42
40	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	47
41	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	50
42	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	41

Hasil jawaban sampel

SAMPEL	Lingkungan Kerja																				Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	5	2	3	5	2	4	3	3	3	3	5	2	3	2	3	4	2	2	61
2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	57
3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	55
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
6	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	59
7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	52
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
9	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	59
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	53
11	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
12	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	52
13	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	49
14	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	53
15	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	59
16	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	52
17	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	56
18	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	46
19	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	52
20	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	56
21	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	55
22	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	54
23	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	55
24	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	52
25	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	53
26	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	49
27	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	51
28	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
29	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	55
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	47
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
32	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	50
33	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	55
34	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	51
35	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	55
36	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	59
37	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54
38	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	53
39	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	50
40	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
41	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	46
42	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	55
43	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	53
44	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	43
45	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	54
46	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	55

Hasil Jawaban Sampel

SAMPEL	Semangat Kerja Pegawai											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	40
5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	39
6	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	47
7	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	48
8	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	45
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	52
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	49
18	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	46
19	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	50
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
24	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	46
25	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	49
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	48
27	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	49
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	50
30	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	49
33	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	49
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
35	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	48
36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	47
37	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	43
38	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	40
39	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	49
40	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	49
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42
45	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	52
46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	51

DOKUMENTASI

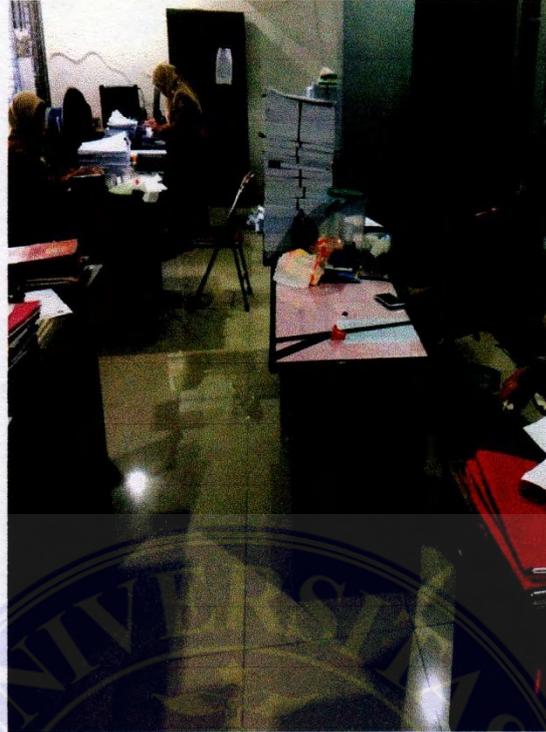


Doc : 20 Desember 2018



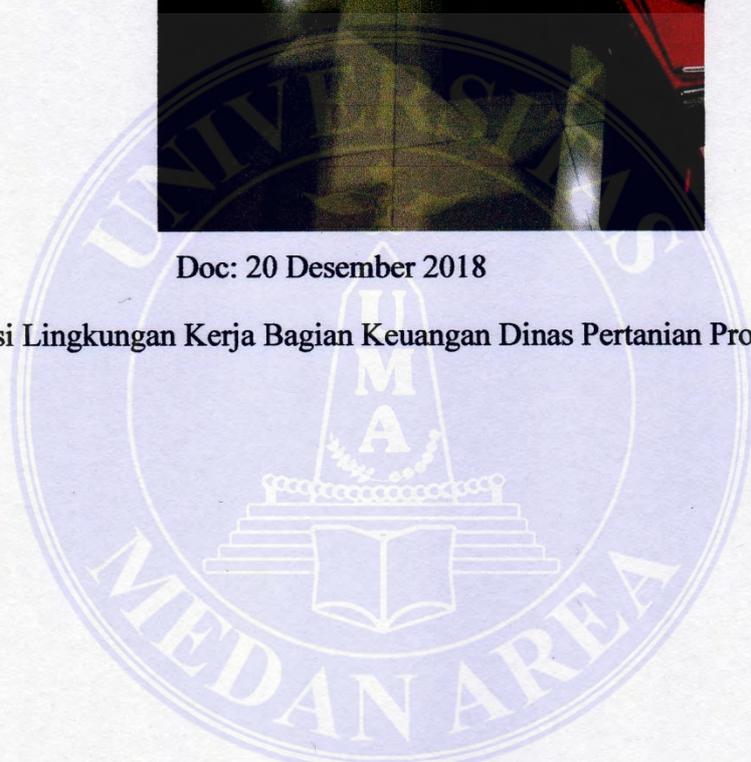
Doc: 20 Desember 2018

Peneliti membagikan angket kepada pegawai Bagian Keuangan Dinas Pertanian
Provinsi Sumatera Utara



Doc: 20 Desember 2018

Kondisi Lingkungan Kerja Bagian Keuangan Dinas Pertanian Prov. SUMUT



DAFTAR HADIR : PNS DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVSU
SUB BAGIAN : KEUANGAN DAN ASET
HARI : PAGI / SORE
TANGGAL :

No	Nama	NIP	Gol	Jabatan	Tanda Tangan
1	2	3	4	5	6
1	Ir. Ellidawati	19610505.198909.2.001	III/d	Kasubbag Keuangan dan Aset	1.
2	Olis Mawarti, SE	19640827.199503.2.001	III/d	Staf	2.
3	Nurwasti O.Simamora, S.Sos	19691016.199803.2.004	III/d	Staf	3.
4	Khairul Anwar, SH	19661010.199903.1.005	III/d	Staf	4.
5	Sunarliyani, SE	19760223.199803.2.004	III/d	Staf	5.
6	Lilis Suriani, SE	19670810.198810.2.001	III/d	Staf	6.
7	Sri Pawan	19671124.199203.2.004	III/c	Staf	7.
8	Syaiful Bahri Hasibuân, SP	19760610.200801.1.003	III/c	Staf	8.
9	Ervita Yulia, SE	19760718.200801.2.001	III/c	Staf	9.
10	Risnandar, S.Sos	19750806.200003.1.001	III/c	Staf	10.
11	Jumiati, S.ŠT	19840814.200803.2.001	III/c	Staf	11.
12	Abrizal Bahri Pasaribu, SE	19770105.200901.1.005	III/c	Staf	12.
13	Farida Hanum, SP	19630705.198903.2.001	III/c	Staf	13.
14	Murti M R Munthe, SE	19850718.201001.2.034	III/c	Staf	14.
15	Torang Sihombing	19610610.198302.1.002	III/b	Staf	15.
16	Mhd. Azhar Siregar	19621218.198703.1.002	III/b	Staf	16.
17	Suratmiati	19661210.198712.2.001	III/b	Staf	17.
18	Ridwan Abdi	19670326.198811.1.002	III/b	Staf	18.
19	Era Sofa	19730113.199203.2.002	III/b	Staf	19.
20	Edy Warsito, SP	19780520.201001.1.016	III/b	Staf	20.
21	Yudi Endang Susilo, SE	19730909.200901.1.004	III/b	Staf	21.
22	Rinto, SE	19810115.200801.1.001	III/b	Staf	22.
23	Deno Supriajie, SE, MM	19781111.200901.1.003	III/c	Staf	23.
24	Frans Hanaehan Sianipar, SE	19801212.201101.1.009	III/b	Staf	24.
25	Syafruddin Amil	19640325.198602.1.001	III/b	Staf	25.
26	Siti Kanum, SE	19730420.200701.2.001	III/a	Staf	26.
27	Dewi Ratna, SE	19760329.200701.2.001	III/a	Staf	27.
28	Marudi Susanto, SE	19760318.200801.1.002	III/a	Staf	28.
29	Lina Marlina, SE	19760307.200801.2.001	III/a	Staf	29.
30	Suryanita, SP	19800514.200801.2.004	III/a	Staf	30.
31	Ari Sinariyanti, SE	19821024.200901.2.002	III/a	Staf	31.
32	Endang Saptowinarsih, SE	19800928.201001.2.004	III/a	Staf	32.
33	Teguh Wiyono	19610425.200604.1.001	II/d	Staf	33.
34	Irawadi	19650908.200701.1.003	II/c	Staf	34.
35	Ratna Juliatwati	19660720.200701.2.004	II/c	Staf	35.
36	Muhammad Yusuf	19700707.200701.1.006	II/c	Staf	36.
37	Alamsyah	19760105.200701.1.001	II/c	Staf	37.
38	Kurniati	19760905.200701.2.004	II/c	Staf	38.
39	Ali Wardana	19751021.200801.1.001	II/c	Staf	39.
40	Zulham	19750520.200801.1.002	II/c	Staf	40.
41	Muhammad Amran	19750723.200801.1.002	II/c	Staf	41.
42	Sarpan Ajulan Harahap	19800719.200801.1.001	II/c	Staf	42.
43	Ahmad Hanif Damanik	19840123.200801.1.002	II/c	Staf	43.
44	Ae Bhatara Lubis	19801214.200901.1.004	II/c	Staf	44.
45	Muhammad Saffi Siregar	19770209.201001.1.002	II/c	Staf	45.
46	Triono Ramadhan	19820627.201212.1.002	II/b	Staf	46.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTUR

Jl. Jenderal Besar Dr. Abdul Haris Nasution No. 6 Gedung Johor Medan
Kode Pos : 20143; Telp/Fax. 7863567 - 78060633

Website : <http://distan.sumutprov.go.id/> E-mail: distan_propsu@yahoo.com

SURAT KETERANGAN Nomor : 423.4/48600/UM

Sesuai dengan Surat Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423.4/48600/UM tanggal 11 Januari 2019 perihal Pengambilan Data/Riset, menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	N P M	Program Studi	Judul Skripsi
Rizky Febriyani	158520029	Administrasi Publik	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja Pegawai pada Bagian Keuangan

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, mahasiswa tersebut berasal dari Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan, agar dapat dipergunakan Seperlunya.

Medan, Januari 2019

An. Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
Sekretaris.



Ir. Nürhijjah, M.Si
Penata Tk,I
NIP. 196412041991032002

Tembusan :

1. Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provsu (sebagai laporan) di tempat.
2. Pertinggal.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

5/27/2019