

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjau Teori

2.1.1. Konsep Administrasi

Menurut Kaluge (2003:15) memberikan pengertian administrasi yang paling sederhana adalah kerja sama untuk mencapai tujuan. Dan menurut Siagian (2000:67) adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi sebagai bentuk kerja sama merupakan cara manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia senantiasa berusaha mencari cara yang paling efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam setiap kegiatan, tujuan merupakan elemen terpenting yang mengarahkan kegiatan. Tujuan adalah sesuatu yang akan direalisasikan melalui pelaksanaan kegiatan. Sebagai sesuatu yang harus direalisasikan, setiap bentuk kegiatan akan diarahkan menuju tujuan, tujuan juga merupakan sumber legitimasi bagi kegiatan yang dilakukan (Etzioni, 2002:55).

Dari pengertian diatas, dapat diketahui beberapa unsur yang memebentuk administrasi, yaitu : dua manusia atau lebih, tujuan yhang hendak dicapai, tugas-tugas yang harus dilaksanakan, sertga peralatan untuk menyelesaikan tugas (Siagian, 2000:70).

2.1.2. Konsep Organisasi

Menurut Terry (2012:72-73) definisi pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang

dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Manusia merupakan unsur yang terpenting melalui pengorganisasian manusia dapat di dalam tugas-tugas yang saling berhubungan.

Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia-manusia bekerja sama secara efektif. Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu terlalu berat ditangani oleh satu orang saja. Dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kelompok kerja yang efektif. Banyak pikiran, tangan dan keterampilan dihimpun menjadi satu yang harus dikoordinasi bukan saja untuk diselesaikan tugas-tugas yang bersangkutan, tetapi juga untuk menciptakan kegunaan bagi masing-masing anggota kelompok tersebut terhadap keinginannya keterampilan dan pengetahuan.

2.1.3. Konsep Manajemen

Menurut Siagian (2000:87) pengertian manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen menurut defenisi ini adalah merupakan sebuah kemampuan atau keterampilan. Kemampuan tersebut mencakup kemampuan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, serta pengawasan.

Pendapat Siswanto (2006;112) mendefinisikan manajemen sebagai seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Hasibuan 2005:109) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah kegiatan memadukan semua sumber daya yang ada sehingga tercipta sinergi sumber daya dengan efektifitas dan efisiensi yang optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Aktivitas memadukan harusnya merupakan penyesuaian antara karakteristik sumber daya dengan penggunaan sumber daya.

2.1.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Kemudian lebih lanjut menjelaskan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik; 1) Faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari : a. Pewarnaan; b. Penerangan; c. Udara; d. Suara bising; e. Ruang gerak; f. Keamanan; g. Kebersihan. 2) Faktor lingkungan kerja non fisik terdiri dari : a. Struktur kerja; b. Tanggung jawab kerja; c. Perhatian dan dukungan pemimpin; d. Kerja sama antar kelompok; e. Kelancaran komunikasi.

Menurut Griffin (2003:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Hal yang dapat diciptakan dilingkungan kerja (Dessler, 2004:86) :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warnanya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Menurut Sihombing (2004:98) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Cardoso (2003:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1.1. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja: a) Fasilitas alat kerja, seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja; b) Fasilitas perlengkapan kerja, semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan; c) Fasilitas social, fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

1.2. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Mangkunegara (2000: 9) berpendapat untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu; (1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim

kerja; (2) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:34).

Menurut Sarwono (2005: 86-87) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja, kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.

2.1.4.1. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi, (Ishak dan Tanjung, 2003: 26).

2.1.4.2. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39)

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang

ddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:99) menjelaskan indikator lingkungan kerja adalah; 1). Struktur kerja; 2). Tanggung jawab kerja; 3). Perhatian dan dukungan pimpinan; 4). Kerja sama antar kelompok; 5). Kelancaran komunikasi.

2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan di atas sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry *dalam* Hasibuan (2001:112) bahwa Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg *dalam* Luthans (2003:57) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas. 1). prestasi kerja yang diraih (*achievement*). 2). pengakuan orang lain (*recognition*). 3). tanggung jawab (*responsibility*). 4). peluang untuk maju(*advancement*). 5). kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*). 6). pengembangan karir (*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi: a). Kondisi Kerja; b). Keamanan dan keselamatan kerja; c). Kondisi

kerja; d). Status; e). Prosedur perusahaan; f). Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan, dan bawahan.

2.1.5. Pengertian Semangat Kerja

Westra (2002:78) berpendapat, semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah, dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Lalu Menurut Nitisemito (2001:145) menyatakan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Menurut Hasibuan (2001:109) organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan,

dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Zainun (2001:214) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain; 1). Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan; 2). Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya; 3). Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan; 4). Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula; 5). Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi; 6). Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier.

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat pegawai. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya. Steers et al. (2005:176) mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu ; (1) Pekerjaan yang terpecah-pecah; (2) Kerja yang berulang-ulang; (3) Terlalu sedikit menggunakan keterampilan; (4) Daur kerja pendek; (5) Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial.

Didasarkan pada konsep mengenai dimensi semangat kerja yang dikemukakan Blurn (dalam Azwar, 2002) yaitu; a) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi; b) Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan; c) Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik; d) Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut (Mathis, 2001:98) yaitu; a). Kompensasi; b). Pendidikan dan pelatihan; c). Promosi jabatan; d). Lingkungan kerja.

Tohardi (2002:427) menjelaskan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintetiskan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerja sama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 2002:98).

Untuk memahami pengertian diatas menurut Westra (2002:104), memberikan penjelasannya sebagai berikut :

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan

kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui; (1) Kehadiran karyawan ditempat kerja; (2) Ketepatan karyawan datang/pulang kerja; (3) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 2002:105). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.

Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut; (1) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan; (2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan; (3) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik; (4) Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Selanjutnya Moekijat (2001:46) menyatakan, bahwa tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari; (1) Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja; (2) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat; (3) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya; (4) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan Kerja

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

e. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.1.5.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Didalam melaksanakan aktivitas kerjanya maka sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut. Sebagaimana Westra (2002:118) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut; (1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi; (2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi; (3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hak dan kewajibannya masing-masing; (4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih

payahnya Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak; (5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama,yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama; (6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya; (7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian Nawawi (2005:87) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, susana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoraga (2001:53) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan,

kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

2.1.5.2. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebabnya turun semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin. Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya semangat kerja maka Nitisemito (2001:105), menyatakan bahwa "indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain; (1) Turun/rendahnya produktivitas kerja. Turun/rendahnya semangat kerja ini dapat diukur atau dipertimbangkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan pekerjaan; (2) Tingkat absensi yang naik/tinggi. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tapi harus dilihat secara rata-rata; (3) Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan; (4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi. Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya; (5) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan dilingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja menurun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain; (6) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidak puasannya, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan; (7) Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila mana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan bila terjadi pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasannya dan kegelisahan para karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan perbandingan oleh peneliti dalam memahami tentang lingkungan kerja semangat kerja pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Adapun penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2.1 : Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Peneliti	Hasil
1.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di kantor BPS Kota Surabaya	Ananta (2008)	Dengan menggunakan analisa kolerasi Spearman Rank dan dari hasil analisa didapat hasil yang telah diolah dengan nilai rho sebesar 0,6365 dan jika dilihat pada pedoman interpretasi koefisien kolerasi terletak antara 0,600 – 0,799 hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai dikantor BPS Kota Surabaya yang kuat.

No.	Judul	Peneliti	Hasil
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda	Anwar (2013)	Dari hasil pengujian diperoleh regresi $Y = 24,44384 + 0,357 X$ yang berarti bahwa nilai konstanta 24,22384 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak diperhatikan masih terdapat semangat kerja pegawai. Sedangkan koefisien sebesar 0,357 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.18 diperoleh Fhitung sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan Ftabel pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$; $df_2 = 50$) sebesar 2.769. Karena tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ ($0,000 < 0,005$) dan Fhitung $>$ Ftabel, ($143,958 > 2,769$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang ada, dibuat kerangka berpikir yang menjadi acuan dalam penelitian ini, yaitu “ Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X)

dengan semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendapatan Propinsi Riau”. Adapun pemilihan dari kedua variabel tersebut telah dijelaskan pada latar belakang penelitian yang termuat dalam Bab Pendahuluan. Kerangka pemikiran dari penelitian dapat dilihat dalam gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pimikiran Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai



Sumber : Sedarnayanti (2009)

Sumber : Westra (2002)

Kerangka penelitian diatas menjelaskan bahwa *variable independen* (lingkungan kerja) mempengaruhi *variable dependent* (semangat kerja pegawai). Pengaruh *variable independen* tersebut yang ditunjukkan oleh garis panah lurus.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dikembangkan dari telaahan teoretis dan penelitian terdahulu sebagai jawaban sementara dari masalah yang memerlukan pengujian secara empiris. Maka dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

“ Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai “

2.5. Konsep Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), variabel bebas adalah lingkungan kerja (X) sedangkan variabel terikat semangat kerja pegawai (Y).

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Defenisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Lebih lanjut beliau mengatakan “ dari informasi tersebut akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan (diperlukan) prosedur pengukuran baru. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur dan

spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain, adapun definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam prihal lingkungan kerja pada penelitian ini, maka seluruh pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Riau harus memahami tentang lingkungan kerja mereka sehingga memaksimalkan hasil pekerjaannya.
2. Fasilitas kerja. Bekerja dengan fasilitas yang lengkap tentunya menciptakan suasana pekerjaan yang kondusif sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu.
3. Gaji. Bahwa setiap pegawai mengharapkan imbalan yang sepadan dengan apa yang dikerjakan dengan demikian akan bekerja lebih giat lagi.
4. Tunjangan. Setiap pegawai selalu berharap dengan apa yang dikerjakan dan mendapatkan perhatian serta penilaian dari atasan sehingga akan memperoleh suatu tambahan penghasilan ataupun yang lainnya.
5. Hubungan Kerja. Terciptanya keharmonisan dalam bekerja adalah bagaimana kemampuan antar pegawai sesama pegawai dan pegawai dengan atasan mejalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja diperlu bagi pegawai

Dinas Pendapatan Provinsi Riau, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu.

7. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Para pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau harus mengikuti peraturan yang ada yaitu kehadiran dan kepelung kerja sesuai dengan peraturan dan siap menghadiri undangan dalam kegiatan/ dan organisasi
8. Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama ini dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.
9. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan kepadanya. Diharapkan para pegawai memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mestinya.
10. Kegairahan kerja dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja, tanpa memiliki kegairahan kerja maka para pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidaklah maksimal/ melalaikan tugas dan kewajibannya.

11. Hubungan yang harmonis diartikan bahwa pimpinan yang memperlakukan pegawainya secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain. Sikap saling menghargai diperlukan dalam menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Berikut ditampilkan tabel operasionalisasi variabel penelitian :

Tabel 2.2 : Operasionalisasi Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala
Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar pegawai yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri pegawai yang berhubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama pegawai. Sedarmayanti (2009).	Lingkungan Kerja (X)	Stuktur kerja	a.Standar pekerjaan yang ditetapkan b.Aturan-aturan pekerjaan	Ordinal
		Tanggung jawab kerja	a.Ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan b.Memeriksa kembali hasil pekerjaan	Ordinal
		Perhatian dan dukungan pimpinan	a.Pimpinan memberikan arahan pekerjaan b.Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang lalai dalam bekerja	Ordinal
		Kerja sama antar kelompok	a.Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan b.Saling mengingat dalam bekerja	Ordinal
		Kelancaran komunikasi	a.Saling menghargai hasil pekerjaan b.Selalu menjaga komunikasi sesama pegawai	

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala
Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Westra (2002)	Semangat Kerja (Y)	Presensi	a.Kehadiran pegawai ditempat kerja b.Ketepatan pegawai datang / pulang kerja c.Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi	Ordinal
		Kerjasama	a.Kesediaan pegawai untuk bekerjasama b.Adanya kemauan untuk membantu teman c.Cara mengatasi kesulitan	Ordinal
		Tanggung jawab	a.Kesanggupan pegawai melaksanakan perintah b.Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas c.Melaksanakan tugas yang telah diberikan	Ordinal
		Kegairahan kerja	a.Minat terhadap pekerjaan b.Tidak merasa di paksa dalam pekerjaan c.Tidak merasa tertekan dalam pekerjaan	Ordinal
		Hubungan yang harmonis	a.Saling menghormati antar pimpinan dengan bawahan b.Saling menghargai antar pimpinan dengan bawahan c.Saling menerima satu sama lain nya	Ordinal

2.6. Teknik Pengukuran

Teknik skala likert digunakan dalam penelitian ini, variabel independen (lingkungan kerja) maupun variabel dependen (semangat kerja pegawai) dengan

menggunakan kuisioner kepada responden. Kuisioner yang diajukan dibobot dengan skala likert, dimulai dengan point 5 (Sangat Setuju), point 4 (Setuju), point 3 (Tidak Setuju), point 2 (Kurang Setuju), dan point 1 (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan variabel lingkungan kerja (X) yang memiliki 4 indikator yaitu fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja, penulis mencoba membuat 8 item pertanyaan untuk diajukan kepada 80 orang responden. Kemudian berdasarkan variabel semangat kerja pegawai (Y) yang memiliki 8 indikator yaitu presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis, penulis mencoba membuat 10 item pertanyaan untuk diajukan kepada 80 orang responden. Dari jumlah item pertanyaan yang diajukan kemudian dicari interval, untuk menentukan interval criteria penilaian dengan cara skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah setelah itu dibagi dengan jumlah kategori ukuran, selanjutnya hasil pembagian dikurangi dengan 1.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total skor nilai tertinggi} - \text{Total skor nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} - 1$$

Total Skor Tertinggi : Nilai kategori tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Total Skor Terendah : Nilai kategori terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka interval total seluruh indikator variabel lingkungan kerja (X) dengan 10 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Total skor tertinggi : $5 \times 10 \times 80 = 4400$

Total skor terendah : $1 \times 10 \times 80 = 880$

$$\text{Interval} = \frac{4400-880}{5} - 1 = \frac{3520}{5} - 1 = 704 - 1 = 703$$

2.6.1. Pengukuran Indikator

Dengan skor tertinggi 4400, skor terendah 880 dan interval 703, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

Sangat Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 3697 – 4400.

Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 2994 – 3697.

Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 2291 – 2994.

Kurang Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja pada interval nilai skor 1588 – 2291.

Sangat Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 885 – 1588.

Interval total skor seluruh indikator variabel semangat kerja pegawai (Y) dari 15 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Total skor tertinggi : $5 \times 15 \times 88 = 6.600$

Total skor terendah : $1 \times 15 \times 88 = 1320$

$$Interval = \frac{6600 - 1320}{5} - 1 = \frac{5280}{5} - 1 = 1056 - 1 = 1055$$

Dengan skor tertinggi 6.600, skor terendah 1320 dan interval 1055, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

Sangat Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 5545 – 6600.

Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan

kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 4490 – 5545.

Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 3123 – 4082.

Kurang Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 2164 – 3123.

Sangat Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 1205 – 2164.

Perhitungan interval skor masing-masing indikator variabel lingkungan kerja (X) yang terdiri dari fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja diajukan masing-masing 2 pertanyaan sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} : 5 \times 2 \times 88 = 880$$

$$\text{Total skor terendah} : 1 \times 2 \times 88 = 176$$

$$\text{Interval} = \frac{880 - 176}{5} - 1 = \frac{704}{5} - 1 = 141 - 1 = 140$$

Dengan skor tertinggi 880, skor terendah 176 dan interval 140, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Sangat Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 740 – 880.
- Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja pada interval nilai skor 600 – 740.
- Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 460 – 600.
- Kurang Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 320 – 460.
- Sangat Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja berada pada interval nilai skor 180 – 320.

Perhitungan interval skor masing-masing indikator variabel semangat kerja pegawai (Y) yang terdiri dari presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis diajukan masing-masing 3 pertanyaan sebagai berikut :

Total skor tertinggi : $5 \times 3 \times 88 = 1320$

Total skor terendah : $1 \times 3 \times 88 = 264$

$$Interval = \frac{1320 - 264}{5} - 1 = \frac{1056}{5} - 1 = 211 - 1 = 210$$

Dengan skor tertinggi 1320, skor terendah 264 dan interval 210, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Sangat Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 1110 – 1320.
- Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 900 – 1110.
- Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 690 – 900.
- Kurang Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 480 – 690.

Sangat Tidak Baik : Jika skor yang diperoleh seluruh dari kuisisioner mengenai indikator, presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis berada pada interval nilai skor 270 – 480.

