BAB I V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah merupakan suatu gambaran atau catatan dari berbagai peristiwa yang telah dialami pada masa lampau atau rangkaian peristiwa yang telah dialami dalam fase perubahan yang berkesinambungan.

Demikian juga halnya dengan Kantor Dinas Pekerjaan Umum mengalami beberapa fase perubahan sejarah perjalanannya, untuk lebih jelasnya awal berdirinya Kantor Dinas Pekerjaan Umum terlebih dahulu kita lihat sejarah pada masa kolonia, sejarah Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air pada zaman colonial mengalami 3 (tiga) perubahan yaitu sebagai berikut :

1. Masa Kerajaan Nusantara

Pada abad V Masehi Teknik Ilmu Pengairan telah mulai dikenal dan berusaha dikembangkan di nusantara dengan dibuatnya bangunan dan saluran air yang terletak di desa Tugu Cilincing pada masa kerajaan Purnawarman.Dimana pada saat itu Raja Purnawarman memerintahkan untuk membuat sungai Candrabhaga untuk dialihkan ke laut setalah sungai tersebut menembus Istana Kerajaan.Dan sungai yang dimaksud tersebut disebut sungai cakung.

2. Zaman Penjajahan Belanda

Pada masa penjajahan Belanda sekitar tahun 1883 dibentuklah Irrgate Brigade (Brigade irigasi) dibawah pimpinan Ir. Heskes. Setelah itu kemudian pada tahun 1889 dibentuk Organisasi Satuan Kerja Bagian Irigasi (Agdelling Irigate) dalam satuan **Departemen Der Burgeliyke Opebare Warken (Departemen B.O.W)**.

Kemudian pemerintahan Hindia Belanda Merubah kembali menjadi **Departemen Verkeer En Waterstaat West Java** yang berkedudukan di Bandung. Dalam Departemen ini tergabung di dalamnya : Jawatan Pengairan, Jawatan Lalulintas Jalan Raya dan PTT (Pos Telegraf dan Telepon).

Khusus tugas di bidang Jawatan Pengairan ini, pada waktu itu diatur dalam undang-undang berbahasa Belanda antara lain dalam :

a. Algamaene Watereglement Tahun 1963 (Sub 1963 No. 489)
b. Algamaene Waterbeheerverordening (Sub 1957 No. 503)
c. Provincial Waterglement 1940 No.7

3. Zaman Penjajahan Jepang

Ketika perang dunia ke-dua berlangsung, Kantor Dinas Pekerjaan Umum diganti nama**Dubuko Jumuso** hal ini dilakukan bangsa Jepang setelah berhasil menguasai Asia Tenggara terutama kepulauan Indonesia yang pada waktu itu berada dalam sekutu Belanda. Struktur Organisasinya sama seperti penjajahan Belanda.

4. Masa Kemerdekaan

A. Masa Pemerintahan Orde Lama

1. Pada Masa RIS (Republik Indonesia Serikat) dan setelahnya

Pada masa RIS dengan terbentuknya Negara Pasundan, maka seluruh asset di Jawa Barat menjadi Bagian Negara Pasundan.Jawatan PU Provinsi Jawa Barat yang dibentuk dalam pemerintahan RI sebelumnya pasca kemerdekaan, dihapuskan dan disusunlah Departemen PU Negara Pasundan dan berkantor pusat di Bandung yang berdasarkan UU pada **Stadsvorming Ordonsntie 1948 Jo. Stadsvorming Verordening 1949.**

2. Pada Masa awal NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia)

Setelah Republik Indonesia Serikat (RIS) bubar berikut Negara Bagiannya, maka terbentuklah kembali Negara Kesatuan Republik Indonesia (NIKRI) dengan ibukota pemerintahannya di Yogyakarta, maka melalui Undang-Undang nomor 22 tahin 1948 tentang Pembentukan Pemerintah Daerah yang berisi mengenai aturan pokok mengenai pemerintahan di daerah-daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri.

Kemudian tahun 1950 Pemerintah RI di Yogyakarta mengeluarkan **UU nomor11 tahun 1950** tentang **Pembentukan Provinsi Jawa Barat** sebagai tindak lanjut dari UU nomor 22 tahun 1948 dan selanjutnya dengan berpedoman pada PP Nomor 18 tahun 1953 dilaksanakan penyerahan tugas-tugas Pekerjaan Umum pada Pemerintah Daerah dengan kedudukan sebagai Jawatan PU yang berkantor dinas dengan nama **Kanwil Pekerja Umum**.

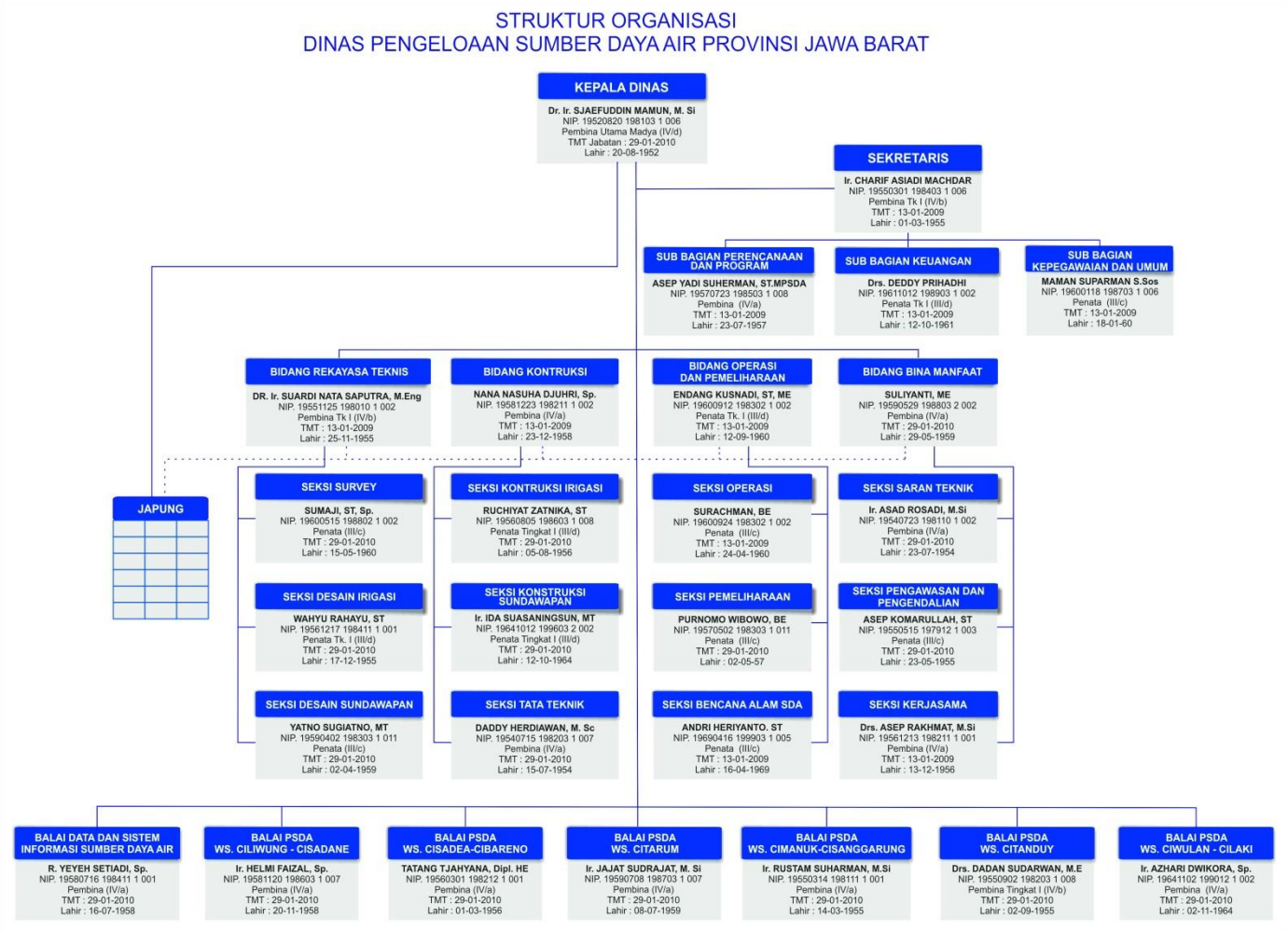
B. Masa Reformasi Pemerintahan

Pada masa perubahan era reformasi system pemerintahan perubahan struktur kerja belum tersentuh secara menyeluruh terhadap dinas dan lembag di daerah-daerah, masih banyak mengadaptasi masa Orde Baru.

Dalam masa Pemerintahan Orde Baru kedudukan organisasi perangkat daerah mengalami perubahan struktur kerja dengan diatur oleh Peraturan Daerah yang terbaru. Dan Ketiga dinas tersebut diatas kemudian strukturnya diubah kembali berdasarkan Peraturan Daerah nomor15 tahun 2000. Dan Dinas Pengairan diubah namanya menjadi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (DPSDA) Provinsi Jawa Barat yang berkantor Jl. Braga No. 137 (Gedung Kertamukti) Bandung, sampai sekarang. Untuk kemudian dirubah kembali struktur kerja dengan Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2002 dengan bentuk yang tidak jauh berbeda dengan sebelumnya.

Seiring dengan berjalannya waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi, pada era reformasi, maka Peraturan Daerah yang mengatur SOTK Dinas PSDA berubah kembali pada tahun 2008 dengan Perda nomor 21 tahun 2008 dengan struktur yang berbeda dengan nama tetap Dinas PSDA.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.3 Deskripsi Tugas

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat No.49 tahun 2001 tentang tugas pokok, fungsi dan rincian tugas Unit Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Inilah semua rincian tugas dari masing-masing jabatan

1. **Kepala Dinas**
    a. Memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan tugas pokok dan tugas dinas
    b. Menetapkan kebijakan operasional dinas sesuai dengan kebijakan umum pemerintah provinsi jawa barat
    c. Menetapkan rancangan kerja dan pembangunan di bidang pengolahan sumber daya air
2. **Wakil Kepala Dinas**
    a. Mengkoordinasi kegiatan internal dinas
    b. Melaksanakan pembinaan administrasi kegiatan dinas dan UPDT yang meliputi pembinaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan umum dan kesisteman
    c. Mengkoordinasi perumusan perencanaan strategis dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAPIK) dinas
3. **Bagian Tata Usaha**
    a. Menyelenggarakn pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, urusan rumah tangga dan kelengkapan, penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan
    b. Menyelenggarakan penyiapan bahan rancangan pendokumentasian perundang-undangan, penyusunan anggaran, pendapatan, anggaran belanja rutin, anggaran pembangunan, pengelolaan perpustakaan, dan kearsipan
    c. Menyelenggarakan pembinaan arsiparis

d. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

4. Bagian Kepegawaian

a. Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan penyimpanan dan pemeliharaan data dan kartu kepegawaian
b. Melaksanakan penyimpanan rencana kebutuhan pegawai
c. Melaksanakan penyimpanan dan pengusulan pegawai yang akan pension
d. Melaksanakan penyimpanan kenaikan pangkat, gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai
e. Melaksanakan penyimpanan bahan mutasi dan pemberhentian pegawai
f. Melaksanakan penyimpanan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan teknis dan fungsional
g. Melaksanakan penyimpanan pembinaan kepegawaian dan pembinaan kelembagaan
h. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan bagian kepegawaian

5. Bagian Keuangan

a. Melaksanakan penyimpanan bahan pembinaan administrasi dan pembukuan keuangan anggaran pendapatan/penerimaan dinas
b. Melaksanakan penyiapan bahan pertanggungjawaban anggaran pendapatan, anggaran belanja rutin dan pembangunan
c. Melaksanakan pengumpulan bahan dan penyiapan rencana anggaran pendapatan dan belanja rutin serta pembangunan

d. Penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran
e. Penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan sub bagian keuangan
f. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

6. Bagian Umum

a. Melaksanakan penerimaan, distribusian dan pengiriman surat-surat
b. Melaksanakan pengadaan naskah dinas
c. Pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan kearsipan
d. Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rata-rata dinas
e. Melaksanakan pengurusan rumah tangga dinas dan ketertiban serta keamanan kantor
f. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan di lingkungan kantor, kendaraan dinas, perlengkapan kantor dan asset lainnya

7. Bagian Bina Program

a. Menyelenggarakan penyusunan rencana strategis di bidang pengelolaan sumber daya air
b. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan program kerja dinas
c. Menyelenggarakan pengumpulan data, pengelolaan dan analisis data
d. Menyelenggarakan pengelolaan ststistik mengenai kegiatan dinas
e. Menyelenggarakan pengelolaan system informasi manajemen bidang pengelolaan sumber daya air
f. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan anggran pembangunan

8. Bagian Seksi Data Dan Informasi

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data strategis dan program kerja dinas
b. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data perencanaan dan program kerja dinas
c. Melaksanakan penyiapan data dan ststistik serta informasi bidang pengelolaan sumber daya air
d. Melaksanakan pengelolaan system informasi manajemen bidang pengelolaan sumber daya air
e. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi data dan informasi
f. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

9. Bagian Seksi Dan Penyusunan Program

a. Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan rencana strategis
b. Melaksanakan anggran pembangunan
c. Melaksanakan identifikasi, analisis data dan bahan penyusunan data perumusan rencana kerja dinas
d. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi penyusunan program
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

10. Bagian Evaluasi dan Pelaporan

a. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan pelaksanaan program kerja dinas
b. Melaksanakan penyusunan bahan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
c. Melaksanakan pengumpulan dan analisis data/bahan laporan
d. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi evaluasi dan pelapora
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

11. Bagian Konservasi dan Pelestarian

a. Seksi koversi melaksanakan penyusunan bahan pembinaan teknis pelaksanaan konstruksi prasarana konversi sumber daya air, yang meliputi rehabilitasi waduk, situ, pengamanan sungai, pengendalian banjir, pengamanan pantai, muara dan delta
b. Seksi pelestarian melaksanakan penyusunan bahan teknisi meliputi rehabilitasi jaringan irigasi, penyediaan air baku, dan pengendalian kualitas air

12. Bagian Hidrologi

a. Melaksanakan penyusunan, penyiapan dan pengolahan data hidrologi
b. Melaksanakan penyusunan bahan publikasi taunan data hidrometri dan kalibrasi peralatan hidrologi
c. Melaksnakan penyusunan bahan perencanaan dan pengembangan poshidrologi

d. Melaksankan penyusunan bahan mensosialisasikan pedoman/standar teknis dan manual yang berhubungan dengan opersional dan pengolahan data

13. Bagian Bina Teknik

a. Menyelenggarakan pengumpulan dan pngolahan data di bidang rancang bangun, bina konstruksi dan bantuan teknis
b. Menyelenggarakan perumusan bahan pembinaan teknis di bidang rancang bangunan, bina konstruksi dan bantuan teknis
c. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan bina teknik
d. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

14. Bagian Rancang Bangun

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengelolaan data kegiatan rancang bangun
b. Melaksanakan pembinaan teknis rancang bangun
c. Melaksanakan penyusunan bahan pengendalian mutu pekerjaan dan jaminan konstruksi
d. Melaksanakan penyusunan bahan kegiatan evaluasi rancang bangun

15. Bagian Konstruksi

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data kegiatan konstruksi
b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan,evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatanbina konstruksi
c. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

16. Bagian Operasi dan Pemeliharaan

a. Menyelenggarakan perumusan bahan pembinaan operasional pengelolaan kegiatan operasi prasarana dan sarana sumber daya air
b. Penyelenggarakan perumusan bahan pembinaan teknis pelaksanaan dan bencana banjir dan kekeringan
c. Menyelenggarakan perumusan kebutuhan
d. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan opersi dan pemeliharaan prasarana sumber daya air, serta pengendalian bencana banjir dan kekeringan
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

17. Bagian Bina Manfaat

a. Menyelenggarakan perumusan kebijakan operasional di bidang kerjasama antar lembaga, bina pengusahaan dan pengawasan pemanfaatan sumber daya air
b. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina manfaat
c. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

18. Bagian Bina Pengusahaan

a. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan teknis dan pelaksanaan kegiatan pengusahaan sumber daya air

b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina pengusahaan sumber sumber daya air dan pembuangan limbah cair

19. Bagian Bina Pengawasan Pemanfaatan

a. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan operasional dan pelaksanaan pengendalian pemanfaatan sumber daya air dan pembangunan limbah cair ke sumber air

b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina pengawasan dan pemanfaatan

c. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

4.1.4 Aspek Perusahaan

Kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air adalah Merumuskan kebijakan operasional di bidang pengelolaan Sumber Daya Air, Pembinaan pelaksanaan operasional dalam bidang Sumber Daya Air yang meliputi: pembinaan program, pembinaan konservasi dan pelestarian, pembinaan teknik, pembinaan operasi dan pemerintahan serta pembinaan pemanfaatan Sumber Daya Air, Penyedian fasilitas dan system investasi pengusahaan Sumber Daya Air, Pemberian perizinan pemanfaatan Sumber Daya Air dan pelayanan umum di bidang pengelolaan Sumber Daya Air, Pengawasan, pengadilan dan evaluasi pengelolaan Sumber Daya Air, dan Penyelenggaraan tugas ketatausahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Sesuai dengan ukuran sampel telah ditentukan di Bab III. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Pria	42	67%
Wanita	20	32%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui profil Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Datin Provinsi Jawa Barat jenis kelamin. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 42 orang atau sebesar 67% dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 20 orang atau sebesar 32%, jadi responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah pria.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
21-30 Tahun	17	27%
31-40 Tahun	20	32%
41-55 Tahun	25	40%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui profil Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berdasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 27%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 32% dan responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 40%. Jadi responden paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 25 orang.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
S2	7	11%
S1	25	40%
Diploma	20	32%
SMA	10	16%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berdasarkan pendidikan terakhir. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang atau sebesar 11%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 22 orang atau sebesar 40%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 20 orang atau sebesar 32% dan responden yang berpendidikan SMA berjumlah 10 orang atau sebesar 16%. Jadi responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1.

d. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Profil responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table 4.4 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1-5 Tahun	10	16%
6-10 Tahun	7	11%
11-15 Tahun	21	34%
16-20 Tahun	11	17%
>20 Tahun	12	21%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui profil Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berdasarkan lamanya bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 1-5 tahun berjumlah 10 orang atau 16%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 6-10 tahun berjumlah 7 orang atau 11%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 11-15 tahun berjumlah 21 orang atau 34%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 16-20 tahun berjumlah 11 orang atau 17%, dan responden berdasarkan lamanya bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 13 orang atau 21%. Jadi responden paling banyak berdasarkan lamanya bekerja adalah lebih dari 11-15 tahun.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Hasil Analisis Semangat dan Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian DATIN Provinsi Jawa Barat.

4.3.1.1 Semangat Kerja Karyawan

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap indikator yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor total adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

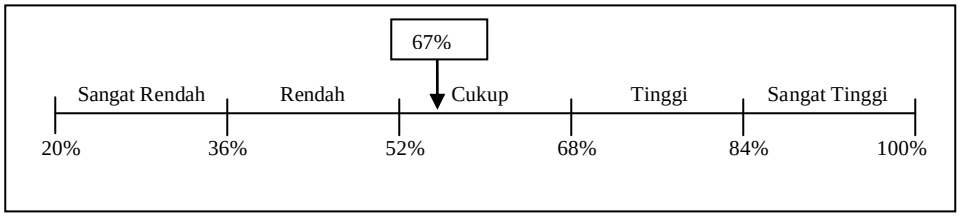
Hasil pengolahan data untuk variabel semangat kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Konsentrasi Kerja

No	Indikator Konsentrasi Kerja	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Dalam bekerja, pikiran saya selalu terpusat pada pekerjaan	8	18	15	13	6	62	189	310
Persentase		**12,9%**	**29%**	**24,1%**	**20,9%**	**9,6%**	**100,0%**	**60,9%**	
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan hati yang tentram	8	34	12	7	1	62	227	310
Persentase		**12,9%**	**54,8%**	**19,4%**	**11,3%**	**1,6%**	**100,0%**	**73,2%**	
TOTAL								**417**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**67%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator kosentrasi kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 67% dan berada dalam kategori cukup. Artinya Karyawan mengalami kesulitan untuk memusatkan konsentrasi kerja, dikarenakan masih adanya karyawan yang menggunakan fasilitas internet saat bekerja yang digunakan untuk keperluan pribadi. Karyawan senantiasa bekerja dengan hati yang tentram. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.2 Garis kontinum untuk indikator konsentrasi kerja

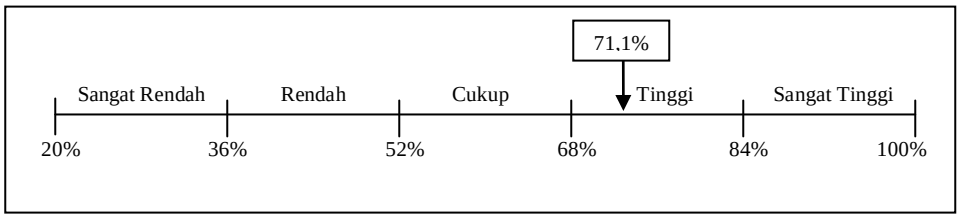
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Konsentrasi Kerja yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 417 atau 67% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.6
Ketelitian Kerja

No	Indikator Ketelitian Kerja	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa bahwa saya menghayati peekerjaan saya	13	24	13	7	5	62	219	310
Persentase		**21,0%**	**38,7%**	**21,0%**	**11,3%**	**8,1%**	**100,0%**	**70,6%**	
2	Saya memeriksa peralatan kerja saya dengan teliti sebelum bekerja atau sesudah kerja	7	32	15	6	2	62	222	310
Persentase		**11,3%**	**51,6%**	**24,2%**	**9,7%**	**3,2%**	**100,0%**	**71,6%**	
TOTAL								**441**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**71,1%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator ketelitian kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 71,1% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan menghayati pekerjaannya, serta memerikasa peralatan kerja dengan teliti sebelum dan sesudah bekerja. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.3 Garis kontinum untuk indikator ketelitian kerja

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Ketelitian Kerja yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 441 atau 71,1% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

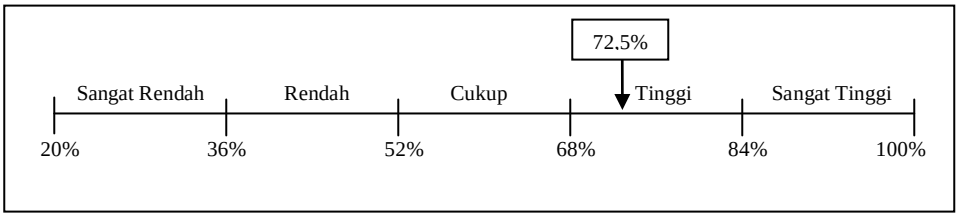
Tabel 4.7
Hasrat untuk Maju

No	Indikator Hasrat untuk Maju	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	9	28	16	7	2	62	221	310
Persentase		**14,5%**	**45,2%**	**25,8%**	**11,3%**	**3,2%**	**100,0%**	**71,3%**	
2	Saya berambisi penuh terhadap pekerjaan saya	9	34	12	6	1	62	230	310
Persentase		**14,5%**	**54,8%**	**19,4%**	**9,7%**	**1,6%**	**100,0%**	**74,2%**	
3	Saya percaya bahwa saya dapat bekerja lebih baik lagi	16	22	13	6	5	62	224	310
Persentase		**25,8%**	**35,5%**	**21,0%**	**9,7%**	**8,1%**	**100,0%**	**72,3%**	
TOTAL								**675**	**930**
TOTAL PRESENTASE								**72,5%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator hasrat untuk maju pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar

72,5% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya pegawai memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik dan berambisi penuh terhadap pekerjaan yang akan dia lakukan. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.4 Garis kontinum untuk indikator hasrat untuk maju

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Ketelitian Kerja yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 675 atau 72,5% dari skor ideal 930 dan termasuk dalam kategori tinggi.

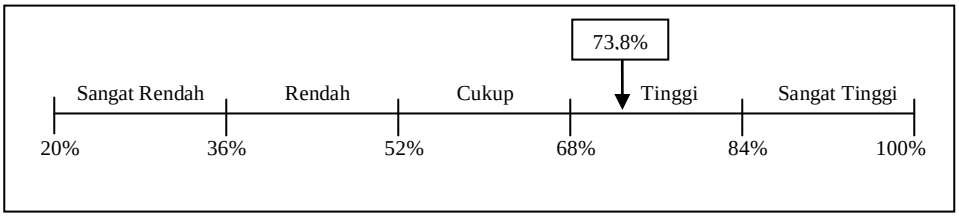
Tabel 4.8
Kebanggaan Karyawan

No	Indikator Kebanggaan Karyawan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa bahagia bekerja disini	10	33	13	4	2	62	231	310
Persentase		**16,1%**	**53,2%**	**21,0%**	**6,5%**	**3,2%**	**100,0%**	**74,5%**	
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya	9	33	13	4	3	62	227	310
Persentase		**14,5%**	**53,2%**	**21,0%**	**6,5%**	**4,8%**	**100,0%**	**73,2%**	
TOTAL								**458**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**73,8%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator kebanggaan karyawan pada Kantor Dinas

Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 73,8% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan merasa bahagia bekerja di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi dan bangga dengan pekerjaannya. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.5 Garis kontinum untuk indikator kebanggaan karyawan

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Ketelitian Kerja yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 458 atau 73,8% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

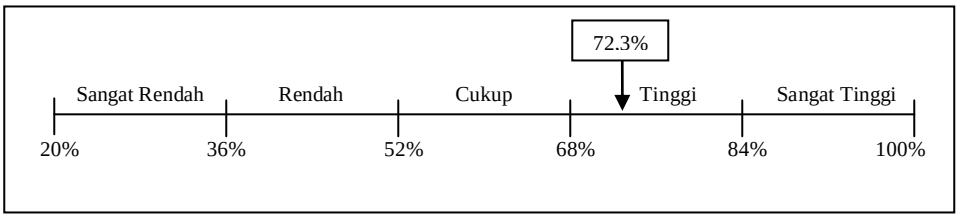
Tabel 4.9
Kepuasan Karyawan

No	Indikator Kepuasan Karyawan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Ada perasaan puas bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	7	35	14	5	1	62	228	310
Persentase		**11,3%**	**56,5%**	**22,6%**	**8,1%**	**1,6%**	**100,0%**	**73,5%**	
2	Saya menyenangi pekerjaan di sini	14	27	10	6	5	62	225	310
Persentase		**22,6%**	**43,5%**	**16,1%**	**9,7%**	**8,1%**	**100,0%**	**72,6%**	
3	Ada perasaan puas bila hasil pekerjaan saya mutunya lebih baik	8	33	13	5	3	62	224	310
Persentase		**12,9%**	**53,2%**	**21,0%**	**8,1%**	**4,8%**	**100,0%**	**72,3%**	
4	Dengan imbalan yang saya peroleh sekarang ini saya merasa perlu untuk bekerja dengan lebih baik	10	23	23	3	3	62	220	310
Persentase		**16,1%**	**37,1%**	**37,1%**	**4,8%**	**4,8%**	**100,0%**	**71,0%**	
TOTAL								**897**	**1240**
TOTAL PRESENTASE								**72,3%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator kepuasan karyawan pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 72,3% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan ada perasaan puas bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Karyawan juga menyenangi pekerjaannya sekarang dan merasa puas bila hasil pekerjaannya mutunya lebih baik. Namun dengan imbalan yang mereka peroleh sekarang ini, mereka merasa

perlu untuk bekerja dengan lebih baik. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.6 Garis kontinum untuk indikator kepuasan karyawan

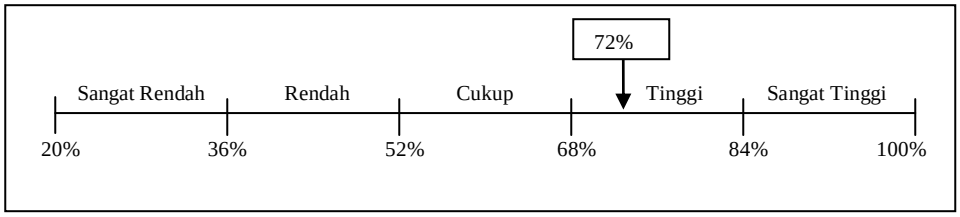
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Ketelitian Kerja yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 897 atau 72,3% dari skor ideal 1240 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.10
Labour Turn Over

No	Indikator Labour Turn Over	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Setiap kali menghadapi pekerjaan disini, saya merasa tertekan	7	31	15	7	2	62	220	310
Persentase		**11,3%**	**50,0%**	**24,2%**	**11,3%**	**3,2%**	**100,0%**	**71,0%**	
2	Saya tidak pernah berpikir untuk pindah kerja ke tempat lain	9	34	13	5	1	62	231	310
Persentase		**14,5%**	**54,8%**	**21,0%**	**8,1%**	**1,6%**	**100,0%**	**74,5%**	
3	Kadang-kadang saya jengkel dengan pekerjaan saya disini	9	23	24	4	2	62	219	310
Persentase		**14,5%**	**37,1%**	**38,7%**	**6,5%**	**3,2%**	**100,0%**	**70,6%**	
TOTAL								**670**	**930**
TOTAL PRESENTASE								**72%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator labour turnover pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 72% dan berada dalam kategori baik. Tingkat perputaran kerja karyawan sudah baik. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.7 Garis kontinum untuk indikator labour turn over

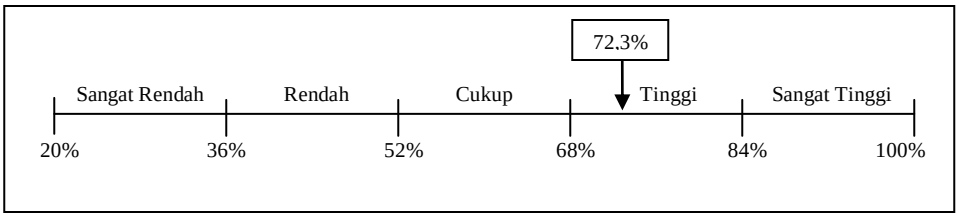
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Lancarnya Aktivitas yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 670 atau 72% dari skor ideal 930 dan termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.11
Tingkat Absensi

No	Indikator Tingkat Absensi	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan	6	31	16	8	1	62	219	310
Persentase		**9,7%**	**50,0%**	**25,8%**	**12,9%**	**1,6%**	**100,0%**	**70,6%**	
2	Terkadang saya selalu datang terlambat	11	21	23	4	3	62	219	310
Persentase		**17,7%**	**33,9%**	**37,1%**	**6,5%**	**4,8%**	**100,0%**	**70,6%**	
TOTAL								**438**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**72,3%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator tingkat absensi pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 72,3% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya pegawai berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan sehingga jarang datang terlambat. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.8 Garis kontinum untuk indikator tingkat absensi

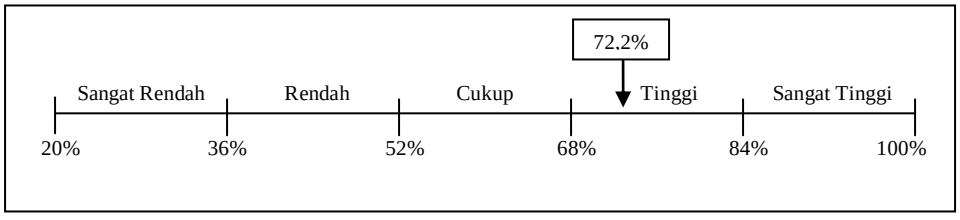
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Lancarnya Aktivitas yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 438 atau 72,3% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.12
Tanggung Jawab

No	Indikator Tanggung Jawab	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya,akan laksanakan dengan penuh tanggung jawab	11	22	22	4	3	62	220	310
Persentase		**17,7%**	**35,5%**	**35,5%**	**6,5%**	**4,8%**	**100,0%**	**71,0%**	
2	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan	7	36	12	6	1	62	228	310
Persentase		**11,3%**	**58,1%**	**19,4%**	**9,7%**	**1,6%**	**100,0%**	**73,5%**	
TOTAL								**448**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**72,2%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator tanggung jawab pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 72,2% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan berusaha untuk melaksanakan pekrjaannya dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan pekrjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.9 Garis kontinum untuk indikator tanggung jawab

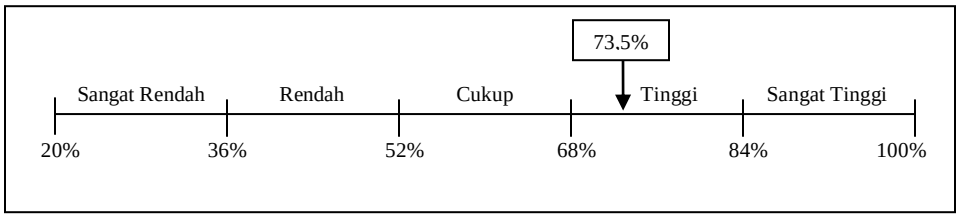
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Lancarnya Aktivitas yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 448 atau 72,2% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.13
Lancarnya Aktivitas

No	Indikator Lancarnya Aktivitas	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya di sini merupakan bagian dari hidup saya	16	26	10	5	5	62	229	310
Persentase		**25,8%**	**41,9%**	**16,1%**	**8,1%**	**8,1%**	**100,0%**	**73,9%**	
2	Ketika saya sedang bekerja dan ada gangguan, saya mudah marah	9	33	12	6	2	62	227	310
Persentase		**14,5%**	**53,2%**	**19,4%**	**9,7%**	**3,2%**	**100,0%**	**73,2%**	
TOTAL								**456**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**73,5%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai semangat kerja terutama indikator lancarnya aktivitas pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 73,5% dan berada dalam kategori tinggi. Aktivitas karyawan sudah nyaman sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.10 Garis kontinum untuk indikator Lancarnya Aktivitas

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator Lancarnya Aktivitas yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 456 atau 73,5% dari skor ideal 310 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3.1.2 Pembahasan Variabel Indipendent (X1) Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 22 pertanyaa mengenai Semangat Kerja, indikator ke 4 (Kebanggaan Karyawan) menghasilkan persentase skor tertinggi yakni 73,8%. Sedangkan persentase skor total terendah yakni pada indikator ke 1 (Konsentrasi Kerja) dengan persentase skor sebesar 67%. %. Artinya karyawan pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumbar Daya Air Bagian Balai Data dan Informasi memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja, didukung dengan hasrat yang tinggi untuk maju. Disamping itu karyawan memiliki kebanggan bekerja di Kantor Dinas Pengelolaan Sumbar Daya Air Bagian Balai Data dan Informasi sehingga perputaran tenaga kerja rendah dan tingkat absensi karyawan menjadi rendah. Namun sayangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja masih kurang.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Semangat Kerja, maka dilakukan pengkategorian dengan cara menjumlahkan skor jawaban dari 62 responden. Kemudian dilakukan perhitungan skor ideal dengan rumus sebagai berikut:

Skor Ideal = N x Nilai Maksimal

= 62 x 5

= 310

$$\text{Persetase} = \frac{\text{Rata-rata Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{222,7}{310} \times 100\%$$

= 71,8%

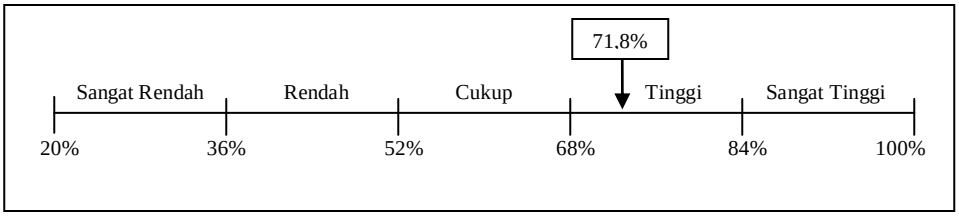
Dengan interval skoryang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka untuk menentukan masing-masing kategori tentang Semangat Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Krikteria
• 20% - < 36%	• Sangat Tidak baik
• 36% - < 52%	• Tidak Baik
• 52% - < 68%	• Cukup Baik
• **68% - < 84%**	• **Baik**
• 84% - < 100%	• Sangat Baik

Sumber: Sugiyono

Penilaian untuk variabel Semangat Kerja dengan jumlah responden 62 orang, dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.11 Garis kontinum untuk variabel Semangat Kerja

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Semangat Kerja yang terdiri atas 22 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 222,7 atau 71,8% dari skor ideal 310 dan termasuk dalam kategori baik.

4.3.1.3 Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

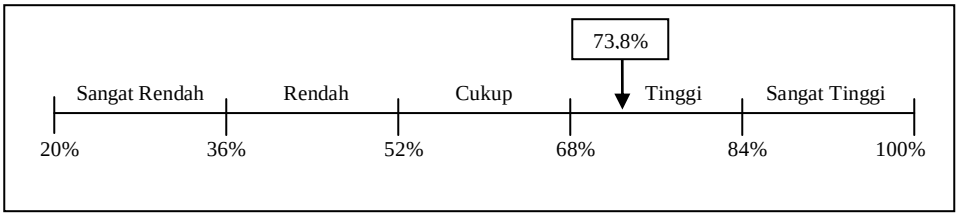
Tabel 4.15
Presensi (Kehadiran)

No	Indikator Presensi (Kehadiran)	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya selalu tepat waktu masuk dan pulang kantor	13	31	11	6	1	62	235	310
Persentase		**21,0%**	**50,0%**	**17,7%**	**9,7%**	**1,6%**	**100,0%**	**75,8%**	
2	Saya tidak pernah absen kecuali dalam keadaan sakit	9	30	15	5	3	62	223	310
Persentase		**14,5%**	**48,4%**	**24,2%**	**8,1%**	**4,8%**	**100,0%**	**71,9%**	
TOTAL								**458**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**73,8%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator presensi (kehadiran) pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase

skor sebesar 73,8% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan berusaha datang dan pulang ke tempat kerja tepat waktu sehingga pada umumnya karyawan tidak pernah absem kecuali sakit. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.12 Garis kontinum untuk indikator presensi (kehadiran)

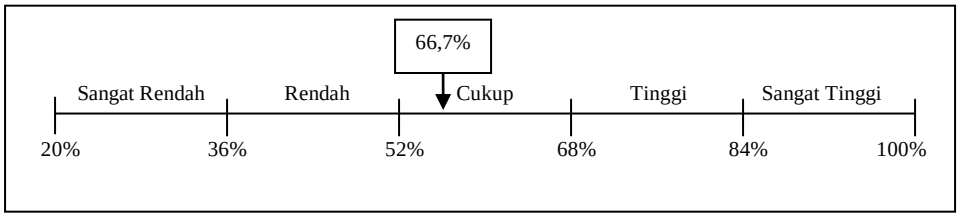
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator presensi (kehadiran) yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 458 atau 73,8% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.16
Penggunaan Jam Kerja

No	Indikator Penggunaan Jam Kerja	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya	8	22	17	11	4	62	205	310
Persentase		**12,9%**	**35,4%**	**27,4%**	**17,7%**	**6,4%**	**100,0%**	**66,1%**	
2	Saya tidak pernah boros dalam menggunakan waktu dalam pekerjaan	8	23	18	10	3	62	209	310
Persentase		**12,9%**	**37%**	**29%**	**16,1%**	**4,8%**	**100,0%**	**67,4%**	
TOTAL								**420**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**66,7%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator penggunaan jam kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 66,7% dan berada dalam kategori cukup. Pada umumnya karyawan kurang maksimal untuk selalu menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, mungkin dikarenakan kurangnya hukuman yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan pun sedikit boros untuk menyelesaikan pekerjaan. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.13 Garis kontinum untuk indikator penggunaan jam kerja

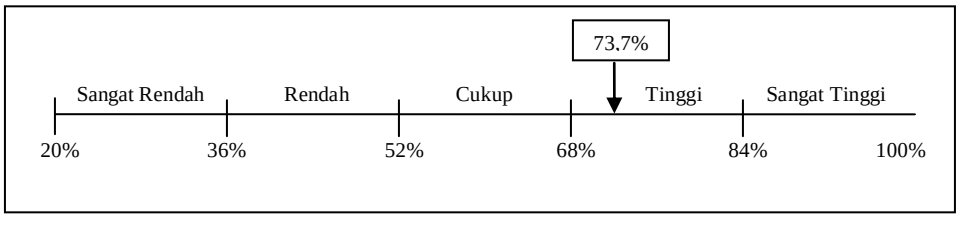
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator presensi (kehadiran) yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 420 atau 66,7% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.17
Tanggung Jawab

No	Indikator Tanggung Jawab	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab	10	28	17	5	2	62	225	310
Persentase		**16,1%**	**45,2%**	**27,4%**	**8,1%**	**3,2%**	**100,0%**	**72,6%**	
2	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik	12	30	14	4	2	62	232	310
Persentase		**19,4%**	**48,4%**	**22,6%**	**6,5%**	**3,2%**	**100,0%**	**74,8%**	
TOTAL								**457**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**73,7%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator penggunaan jam kerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 73,7% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan berusaha melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.14 Garis kontinum untuk indikator tanggung jawab

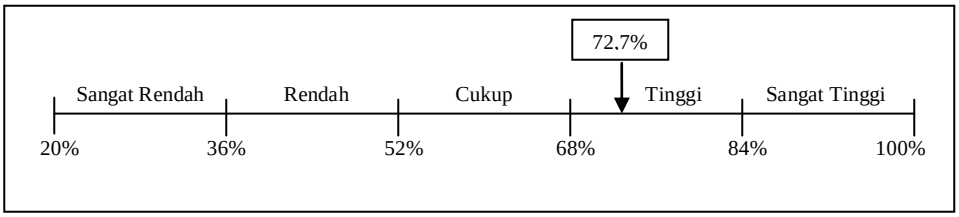
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator tanggung jawab yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 457 atau 73,7% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.18
Turnover

No	Indikator Turnover	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Adanya perputaran kerja di dalam perusahaan agar semua pekerjaan dapat dijalankan dengan baik oleh semua karyawan	9	31	14	6	2	62	225	310
Persentase		**14,5%**	**50,0%**	**22,6%**	**9,7%**	**3,2%**	**100,0%**	**72,6%**	
2	Perputaran tenaga kerja dilakukan pada setiap jabatan yang ada	11	26	19	4	2	62	226	310
Persentase		**17,7%**	**41,9%**	**30,6%**	**6,5%**	**3,2%**	**100,0%**	**72,9%**	
TOTAL								**451**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**72,7%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator turnover pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 72,7% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya turnover (tingkat perputaran pegawai) sudah baik sehingga karyawan lebih kreatif dalam melaksanakan tugas. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.15 Garis kontinum untuk indikator turnover

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator tanggung jawab yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 451 atau 72,7% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3.1.4 Pembahasan Variabel Indipendent (X_2) Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 10 pernyataan mengenai Disiplin Kerja, indikator presensi (kehadiran) menghasilkan persentase skor tertinggi yakni 73,8%. Sedangkan persentase skor total terendah yakni pada indikator penggunaan jam kerja menghasilkan persentase skor sebesar 66,7%.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Disiplin Kerja, maka dilakukan pengkategorian dengan cara menjumlahkan skor jawaban dari 62responden. Kemudian dilakukan perhitungan skor ideal dengan rumus sebagai berikut:

Skor Ideal = N x Nilai Maksimal

= 62 x 5

= 310

$$\text{Persetase} = \frac{\text{Rata-rata Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{223,2}{310} \times 100\%$$

$$= 72\%$$

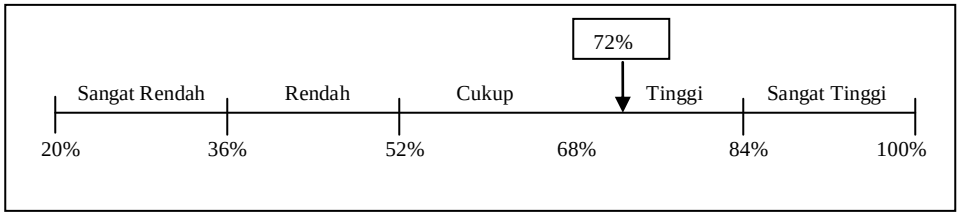
Dengan interval skoryang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka untuk menentukan masing-masing kategori tentang Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Krikteria
• 20% - < 36%	• Sangat Tidak baik
• 36% - < 52%	• Tidak Baik
• 52% - < 68%	• Cukup Baik
• **68% - < 84%**	• **Baik**
• 84% - < 100%	• Sangat Baik

Sumber: Sugiyono

Penilaian untuk variabel Disiplin Kerja dengan jumlah responden 62 orang, dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.16 Garis kontinum untuk variabel Disiplin Kerja

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Disiplin Kerja yang terdiri atas 8 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 229,3 atau 74% dari skor ideal 310 dan termasuk dalam kategori baik.

4.3.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk variabel produktivitas kerja karyawan ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

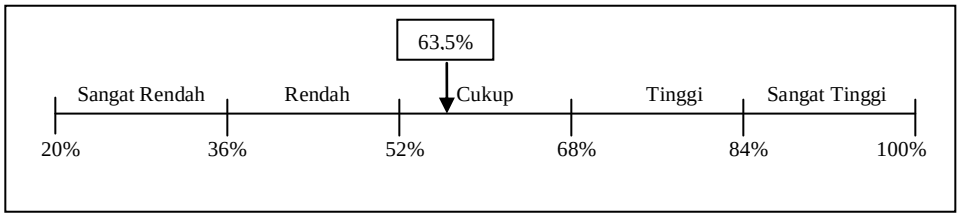
Tabel 4.20
Jumlah dan Waktu

No	Indikator Jumlah dan Waktu	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya selalu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang telah ditetapkan	8	24	17	9	4	62	209	310
Persentase		**12,9%**	**38,7%**	**27,4%**	**14,5%**	**6,4%**	**100,0%**	**67,4%**	
2	Dalam menyelesaikan tugas, saya menyelesaikannya dengan cepat.	8	17	13	14	10	62	185	310
Persentase		**12,9%**	**27,4%**	**20,9%**	**22,5%**	**16,1%**	**100,0%**	**59,6%**	
TOTAL								**394**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**63,5%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator jumlah dan waktu pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 63,5% dan berada dalam kategori cukup. Pada umumnya para karyawan

berusha menyelesaikan tugas seusai dengan waktu yang ditentukan namun ada beberapa yang tidak sesuai dengan target. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.17 Garis kontinum untuk indikator jumlah dan waktu

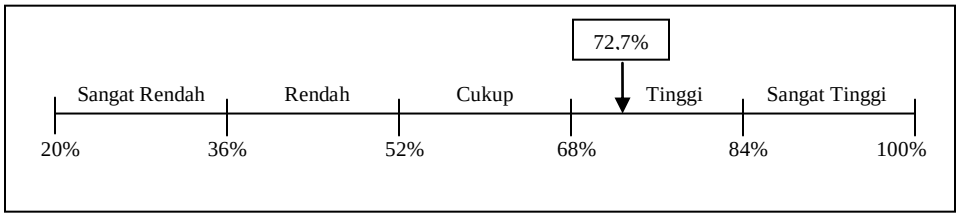
Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator jumlah dan waktu yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 394 atau 63,5% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori cukup.

Tabel 4.21
Mutu / Kualitas

No	Indikator Mutu / Kualitas	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Hasil kerja saya dijadikan contoh oleh rekan kerja dan pujian oleh atasan	18	15	18	8	3	62	223	310
Persentase		**29,0%**	**24,2%**	**29,0%**	**12,9%**	**4,8%**	**100,0%**	**71,9%**	
2	Saya selalu memperhatikan mutu didalam melakukan pekerjaan	14	29	12	5	2	62	234	310
Persentase		**22,6%**	**46,8%**	**19,4%**	**8,1%**	**3,2%**	**100,0%**	**75,5%**	
3	Saya meminta bantuan rekan kerja jika pekerjaan harus cepat selesai	12	25	19	5	1	62	228	310
Persentase		**19,4%**	**40,3%**	**30,6%**	**8,1%**	**1,6%**	**100,0%**	**73,5%**	
4	Saya biasanya tidak puas dengan hasil pekerjaan saya.	17	22	12	7	4	62	227	310
Persentase		**27,4%**	**35,5%**	**19,4%**	**11,3%**	**6,5%**	**100,0%**	**73,2%**	
TOTAL								**912**	**1240**
TOTAL PRESENTASE								**73,5%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator mutu / kualitas pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 73,5% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya turnover (tingkat perputaran pegawai) sudah baik sehingga karyawan lebih kreatif dalam melaksanakan tugas. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.18 Garis kontinum untuk mutu / kualitas

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator mutu / kualitas yang terdiri atas 4 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 912 atau 73,5% dari skor ideal 1240 dan termasuk dalam kategori tinggi.

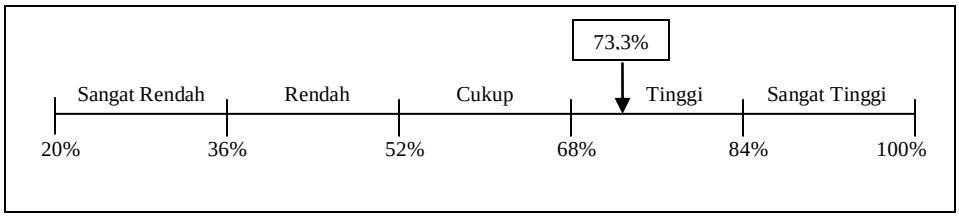
Tabel 4.22
Efisiensi

No	Indikator Jumlah dan Waktu	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Saya mengerjakan sesuatu dengan cara yang baku dan harus memikirkan cara lain yang lebih efisien	18	21	13	6	4	62	229	310
Persentase		**29,0%**	**33,9%**	**21,0%**	**9,7%**	**6,5%**	**100,0%**	**73,9%**	
2	Saya menyelesaikan tugas sebelum waktu yang telah ditentukan	13	24	17	6	2	62	226	310
Persentase		**21,0%**	**38,7%**	**27,4%**	**9,7%**	**3,2%**	**100,0%**	**72,9%**	
TOTAL								**455**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**73,3%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator efisiensi pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 73,3% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan berusaha

semaksimal mungkin untuk bisa efisien dalam menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.19 Garis kontinum untuk efisiensi

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator efisiensi yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 455 atau 73,3% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

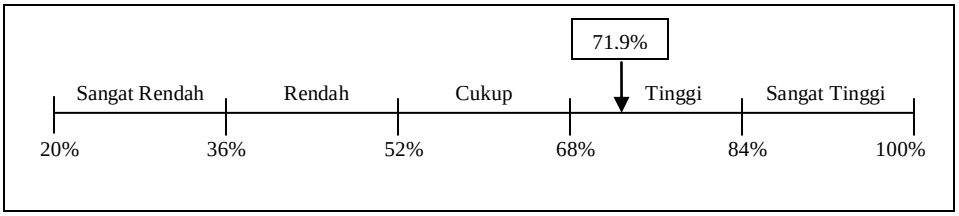
Tabel 4.23
Efektivitas

No	Indikator Jumlah dan Waktu	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Jam kerja saya banyak tersita oleh hal-hal yang tidak perlu yang lebih efisien	10	22	22	5	3	62	217	310
Persentase		**16,1%**	**35,5%**	**35,5%**	**8,1%**	**4,8%**	**100,0%**	**70,0%**	
2	Walaupun cara pemecahan masalah yang diinstruksikan tidak tepat, saya tetap melaksanakannya.	12	28	15	5	2	62	229	310
Persentase		**19,4%**	**45,2%**	**24,2%**	**8,1%**	**3,2%**	**100,0%**	**73,9%**	
TOTAL								**446**	**620**
TOTAL PRESENTASE								**71,9%**	

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa dari pertanyaan mengenai disiplin kerja terutama indikator efisiensi pada Kantor Dinas Pengelolaan

Sumber Daya Air Bagian Data dan Informasi menghasilkan presentase skor sebesar 71,9% dan berada dalam kategori tinggi. Pada umumnya karyawan berusah semaksimal mungkin untuk bisa efisien dalam menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan. Berikut dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.20 Garis kontinum untuk efektivitas

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai indikator efektivitas yang terdiri atas 2 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 446 atau 71,9% dari skor ideal 620 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3.1.6 Pembahsan Variabel Dependent (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan table-tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 10 pernyataan mengenai Produktifitas kerja karyawan, indikator ke 2 (Mutu / Kualitas) menghasilkan persentase skor tertinggi yakni 73,5%. Sedangkan persentase skor total terendah yakni pada indikator ke 1 (Jumlah dan Waktu) dengan persentase skor sebesar 63,5%.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang Produktifitas kerja karyawan, maka dilakukan pengkategorian dengan cara menjumlahkan skor

jawaban dari 62 responden. Kemudian dilakukan perhitungan skor ideal dengan rumus sebagai berikut:

Skor Ideal = N x Nilai Maksimal

= 62 x 5

= 310

$$\text{Persetase} = \frac{\text{Rata-rata Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{220,7}{310} \times 100\%$$

= 71,1%

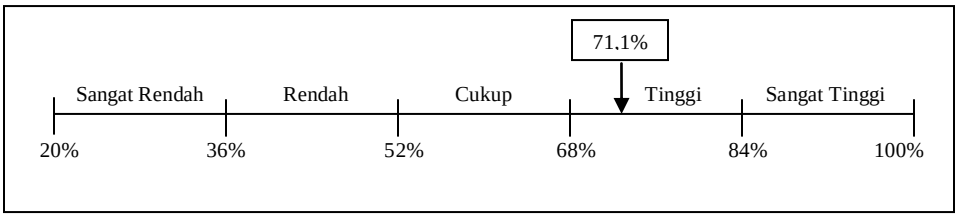
Dengan interval skoryang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka untuk menentukan masing-masing kategori tentang Produktifitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Krikteria
• 20% - < 36%	• Sangat Tidak baik
• 36% - < 52%	• Tidak Baik
• 52% - < 68%	• Cukup Baik
• **68% - < 84%**	• **Baik**
• 84% - < 100%	• Sangat Baik

Sumber: Sugiyono

Penilaian untuk variabel Produktifitas kerja karyawan dengan jumlah responden 62 orang, dapat dilihat dengan garis kontinum dibawah ini:



Gambar 4.21 Garis kontinum untuk variabel Produktifitas kerja karyawan

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Produktifitas kerja karyawan yang terdiri atas 10 item peryataan. Rata-rata skor yang dicapai adalah sebesar 226,4 atau 73% dari skor ideal 310 dan termasuk dalam kategori baik.

4.4 Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan menguji data-data yang diolah, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi Pearson Product Moment, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dan penarikan kesimpulan. Untuk dapat di analisis menggunakan tehnik di atas data yang semula berskala ordinal terlebih dahulu dinaikan menjadi skala interval menggunakan MSI.

Berikut ini perhitungan semangat kerja yang kemudian disimbolkan menjadi variabel X_1, disiplin kerja yang disimbolkan menjadi Variabel X_2 dan

produktivitas kerja yang dismbolkan menjadi Variabel Y. pada data dibawah ini yang telah di transformasi menjadi data Interval :

Tabel 4.25
Tabel Penolong Untuk Menghitung
Persamaan Regresi Dan Uji Korelasi

No	X_1	X2	Y	$X1^2$	$X2^2$	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	77,55	25,68	29,08	6014,28	659,47	845,37	2254,84	746,66	1991,54
2	90,82	34,05	28,54	8247,63	1159,35	814,58	2591,98	971,80	3092,23
3	83,30	29,52	31,69	6939,45	871,40	1004,01	2639,56	935,36	2459,07
4	85,71	31,69	42,57	7346,25	1004,44	1811,93	3648,40	1349,06	2716,41
5	23,37	8,90	17,28	546,08	79,29	298,65	403,84	153,88	208,09
6	45,89	9,84	14,95	2106,20	96,83	223,60	686,26	147,15	451,61
7	82,63	33,16	38,24	6827,87	1099,73	1462,47	3159,99	1268,20	2740,23
8	57,90	14,53	24,26	3352,05	211,15	588,57	1404,61	352,53	841,31
9	94,71	34,95	37,27	8969,71	1221,77	1389,26	3530,05	1302,83	3310,43
10	74,37	28,07	28,27	5531,56	787,71	799,16	2102,53	793,42	2087,41
11	68,14	18,90	28,85	4642,51	357,32	832,49	1965,93	545,40	1287,96
12	89,26	31,69	39,28	7968,14	1004,44	1543,17	3506,59	1245,00	2829,05
13	82,31	27,06	31,07	6775,08	732,49	965,07	2557,04	840,78	2227,71
14	74,62	24,58	29,98	5568,12	604,04	899,00	2237,36	736,91	1833,96
15	89,98	27,22	40,96	8095,87	740,98	1677,43	3685,14	1114,87	2449,26
16	84,24	33,35	44,64	7096,17	1112,17	1992,95	3760,63	1488,79	2809,30
17	75,57	27,22	28,63	5710,94	740,98	819,66	2163,56	779,33	2057,11
18	79,60	27,72	30,34	6336,37	768,67	920,61	2415,23	841,22	2206,93
19	79,11	25,38	34,51	6258,28	644,03	1190,81	2729,92	875,74	2007,61
20	70,02	27,26	25,42	4903,46	743,10	646,21	1780,08	692,96	1908,86
21	92,66	37,63	40,43	8584,98	1416,33	1634,67	3746,14	1521,59	3487,00
22	58,98	19,62	28,00	3478,71	384,86	783,95	1651,41	549,28	1157,07
23	71,21	28,07	29,29	5071,48	787,71	858,17	2086,19	822,19	1998,72
24	70,67	26,44	30,79	4993,85	698,95	948,06	2175,88	814,03	1868,27
25	71,80	31,23	42,40	5155,33	975,16	1797,69	3044,29	1324,02	2242,16
26	58,23	19,71	27,29	3390,31	388,31	744,62	1588,86	537,72	1147,39
27	72,24	28,07	33,63	5218,66	787,71	1131,15	2429,63	943,94	2027,51
28	76,61	25,48	31,07	5869,70	649,19	965,16	2380,16	791,56	1952,07
29	84,31	37,63	44,64	7108,79	1416,33	1992,95	3763,97	1680,09	3173,08

30	61,35	21,93	27,50	3763,76	480,90	756,20	1687,05	603,04	1345,36
31	70,67	28,07	30,79	4993,85	787,71	948,06	2175,88	864,18	1983,36
32	66,81	21,44	30,45	4463,62	459,86	927,22	2034,40	652,99	1432,71
33	70,58	24,40	26,48	4980,85	595,48	701,05	1868,64	646,11	1722,20
34	72,82	28,26	41,62	5302,23	798,83	1732,33	3030,71	1176,37	2058,06
35	36,82	13,63	17,16	1355,69	185,68	294,44	631,80	233,82	501,72
36	76,61	25,58	31,19	5869,70	654,44	972,98	2389,79	797,97	1959,94
37	42,32	14,53	19,02	1790,88	211,15	361,88	805,04	276,43	614,94
38	97,83	33,99	37,13	9570,90	1155,08	1378,33	3632,06	1261,78	3324,93
39	75,89	26,06	31,37	5759,29	679,13	983,77	2380,30	817,38	1977,70
40	59,11	15,36	27,46	3493,46	236,01	754,26	1623,26	421,92	908,02
41	66,02	25,39	28,27	4358,57	644,75	799,16	1866,34	717,81	1676,36
42	85,94	34,01	37,23	7386,14	1156,51	1386,38	3200,00	1266,24	2922,70
43	55,11	20,44	25,16	3037,02	417,79	632,88	1386,39	514,21	1126,42
44	78,17	28,07	37,74	6110,09	787,71	1423,95	2949,65	1059,09	2193,86
45	48,65	20,44	20,24	2366,82	417,79	409,47	984,45	413,61	994,40
46	68,74	28,07	30,79	4724,81	787,71	948,06	2116,46	864,18	1929,20
47	76,43	26,44	36,08	5842,04	698,95	1302,04	2758,00	953,97	2020,71
48	52,39	20,44	22,64	2744,85	417,79	512,39	1185,93	462,68	1070,87
49	71,88	29,64	32,97	5167,42	878,61	1086,87	2369,88	977,21	2130,76
50	78,17	27,26	37,74	6110,09	743,10	1423,95	2949,65	1028,65	2130,82
51	43,89	20,44	19,40	1925,92	417,79	376,19	851,18	396,44	897,01
52	78,17	26,35	37,74	6110,09	694,32	1423,95	2949,65	994,32	2059,70
53	48,65	20,44	19,40	2366,82	417,79	376,19	943,59	396,44	994,40
54	73,78	28,07	34,59	5443,25	787,71	1196,55	2552,08	970,84	2070,68
55	65,25	25,06	29,81	4257,40	627,89	888,45	1944,86	746,89	1634,98
56	72,61	28,80	34,78	5272,03	829,59	1209,48	2525,15	1001,68	2091,32
57	58,98	20,44	28,00	3478,71	417,79	783,95	1651,41	572,30	1205,56
58	70,49	26,44	32,38	4969,15	698,95	1048,20	2282,25	855,94	1863,65
59	68,74	23,43	29,81	4724,81	548,92	888,45	2048,84	698,35	1610,45
60	48,65	20,44	19,40	2366,82	417,79	376,19	943,59	396,44	994,40
61	68,74	26,44	30,79	4724,81	698,95	948,06	2116,46	814,03	1817,25
62	55,49	20,44	28,00	3079,37	417,79	783,95	1553,73	572,30	1134,25
Total	**4331,55**	**1574,89**	**1906,46**	**316019,10**	**42314,20**	**61616,70**	**138478,54**	**50591,90**	**114968,02**

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat kita simpulkan sebagai berikut:

N	=	62
$\mathbf{X_1}$	=	4331,55
$\mathbf{X_2}$	=	1574,89
Y	=	1906,46
$\mathbf{X_1^2}$	=	316019,10
$\mathbf{X_2^2}$	=	42314,20
$\mathbf{Y^2}$	=	61616,70
$\mathbf{X_1Y}$	=	138478,54
$\mathbf{X_2Y}$	=	50591,90
$\mathbf{X_1X_2}$	=	114968,02

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = Semangat Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

Dengan menggunakan *SPSS* diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.26
Regreai Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.348	2.290		1.462	.149
	X1	.231	.070	.489	3.315	.002
	X2	.443	.168	.389	2.636	.011

a. Dependent Variable: Y

Dari *output* di atas diketahui nilai kontstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 3{,}348 + 0{,}231X_1 + 0{,}443\ X_2$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 3,348 artinya jika variabel X_1dan X_2 bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai 3,348 satuan.

b_1=0,231 artinya jika Semangat Kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,231 satuan.

b_2=0,443 artinya jika Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,443 satuan.

2. Analisis Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) secara bersamaan.Berdasarkan perumusan yang telah disajikan pada Bab III.

Maka perhitungan koefisien korelasi berganda dari output SPSS yang diperoleh nilai hubungan untuk kedua variabel bebas dengan variabel terikat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853[a]	.728	.719	3.71274

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkanoutput SPSS diatas didapat nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,853. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiono (2002:183), nilai sebesar 0,853 termasuk kedalam korelasi yang sangat kuat yaitu berada diantara 0,800 - 1,000.

3. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Besar pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan dapat dinyatakan oleh Koefisien Deterimasi (KD atau R^2) simultan yang disajikan pada output SPSS berikut ini:

Tabel 4.28
Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853[a]	.728	.719	3.71274

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,728 atau 72,8%. Dengan demikian maka Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawansecara simultan sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya 27,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

4. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Besarnya pengaruh secara parsial dapat dicari dengan mengalikan nilai*zero order correlation* dengan koefisien regresi yang distandarkan (*Beta*). Berikut hasil output SPSS yang diperoleh:

Tabel 4.29
Determinasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.348	2.290		1.462	.149			
	X1	.231	.070	.489	3.315	.002	.835	.396	.225
	X2	.443	.168	.389	2.636	.011	.823	.325	.179

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas terlihat masing-masing nilai dari Beta dan Zero Order Correlation. Dari nilai-nilai di atas dapat dihitung koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

KD Parsial X1 = 0,489 x 0,835 = 0,408 atau 40,8%
KD Parsial X2 = 0,389 x 0,823 = 0,320 atau 32%

Berdasarkan perhitungan di atas terlihat bahwa variabel X_1 (Semangat Kerja) memiliki pengaruh paling besar yakni 40,,8%. Sedangkan variabel X_2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh paling kecil yakni sebesar 32%. Hal ini berarti variabel X_1 (Semangat Kerja) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) dibandingkan variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

4.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan secara

keseluruhan, maka penulis akan mengujinya dengan penggunaan statistik Uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 :ρ>0 : berarti antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 :ρ≤ 0 : berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% makarumusyang digunakan untuk pengujian hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

$$F_{hitung} = \frac{2181,067 / 2}{813,280 / \{62-(2+1)\}} = 79,114$$

Ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ makaH_o ditolak (signifikan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ makaH_o diterima (tidak signifikan)

Dimana F tabel = $F_{(0,05\ ;\ 2;59)}$ = 3,153

Dari hasil perhitungan diatas jika dilakukan dengan menggunakan software SPSS, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30

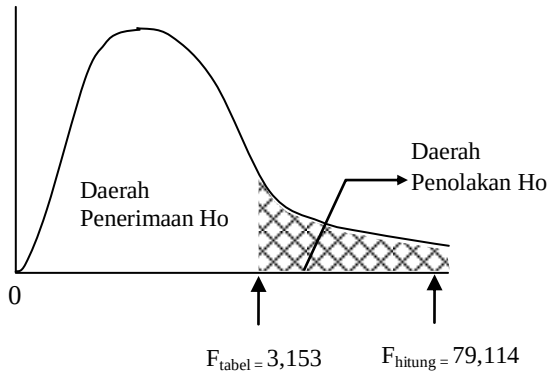
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2181.067	2	1090.534	79.114	.000[a]
	Residual	813.280	59	13.784		
	Total	2994.348	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1090,534 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan α=0,05, df_1=2, dan df_2= 59 (n-k-1), maka di dapat F tabel 3,153. Dikarenakan nilai F hitung > F tabel (79,114 >3,153) maka H_0 ditolak. Dengan cara melihat p-value, dari output di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan, dengan kata lain minimal ada satu variabel bebas di antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji F maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.22 Kurva Uji-F
Ket : Grafik daerah penerimaan dan penolakan H_0 pada uji simultan

4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk melihat lebih lanjut variabel mana saja yang memberikan pengaruh yang signifikan atau tidak, berikut akan disajikan uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t.

a. Uji hipotesis parsial untuk Semangat Kerja

H_0 :$\rho > 0$: Semangat Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 :$\rho \leq 0$: Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.31
Hipotesis Secara Parsial X_1

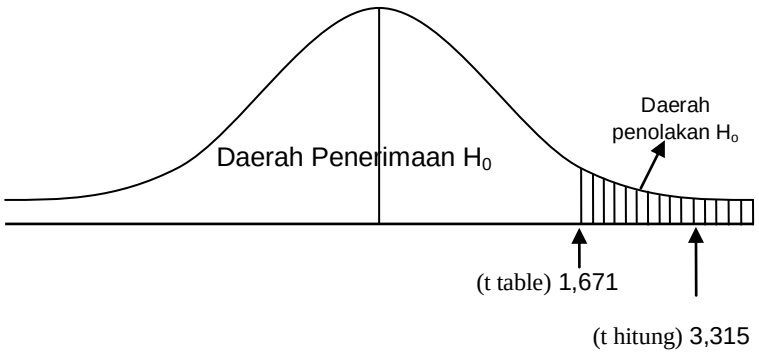
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.348	2.290		1.462	.149			
	X1	.231	.070	.489	3.315	.002	.835	.396	.225
	X2	.443	.168	.389	2.636	.011	.823	.325	.179

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel X_1 sebesar 3,315. Secara manual, nilai t hitung ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung}(X_1) = \frac{b_1}{se(b_1)} = \frac{0,231}{0,070} = 3,315$$

Dari tabel distribusi t, dengan α=0,05 dan df=n-2=60, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671.



Gambar 4.23 Kurva Uji-t satu pihak untuk X_1

Dikarenakan nilai t hitung (3,315) > t tabel (1,671) maka Ho ditolak, artinya: Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan akan

tetapi apabila karyawan hanya memiliki sikap semangat kerja saja tanpa diimbangi dengan disiplin kerja maka produktivitas kerjanya pun kurang maksimal.

b. Uji hipotesis parsial untuk Disiplin Kerja

H_0 :ρ> 0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 :ρ≤ 0 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.32

Hipotesis Secara Parsial X_2

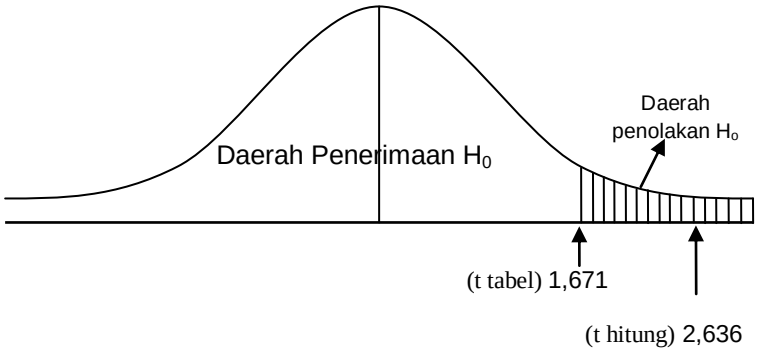
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.348	2.290		1.462	.149			
	X1	.231	.070	.489	3.315	.002	.835	.396	.225
	X2	.443	.168	.389	2.636	.011	.823	.325	.179

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel X_2 sebesar 3,450. Secara manual, nilai t hitung ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung}(X_2) = \frac{b_2}{se(b_2)} = \frac{0,443}{0,168} = 2,636$$

Dari tabel distribusi t, dengan α=0,05 dan df=n-2=60, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671.



Gambar 4.24 Kurva Uji-t satu pihak untuk X_2

Dikarenakan nilai t hitung (2,636) > t tabel (1,671) maka Ho ditolak, artinya: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan akan tetapi apabila karyawan hanya memiliki sikap disiplin saja tanpa diimbangi dengan semangat kerja maka produktivitas kerjanya pun kurang maksimal.