

PENGARUH ORIENTASI KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA SEMARANG

Dwi Nanda Ariyani ¹⁾Maria Magdalena, SE. M. M²⁾Drs. D. Djati Prioono, M.Si ³⁾

1)Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Keyakinan merupakan salah satu variabel penentu untuk pencapaian tujuan organisasi. Karenanya, investigasi ini mencakup arahan administrasi, atribut tunggal, dan tempat kerja sebagai faktor-faktor yang diklaim mempengaruhi semangat. Investigasi ini bermaksud untuk memutuskan dampak arahan administrasi, atribut tunggal dan tempat kerja terhadap jaminan perakitan Mekanik Umum Negara (ASN) di Zona Penginapan dan Permukiman Kota Semarang. Penduduk yang dimanfaatkan adalah seluruh Pegawai Negeri Pemerintah (ASN) di Daerah Penginapan dan Permukiman Kota Semarang. Prosedur dalam pemeriksaan ini dilakukan dengan menggunakan teknik likelihood testing dengan dasar pemeriksaan tidak teratur sebanyak 154 orang. Contoh yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Slovin. Selanjutnya, responden dalam penelitian ini dibiasakan menjadi lebih dari 77 orang. Hasil adaptasi SPSS 26 menunjukkan bahwa faktor otoritas (X1) agak berpengaruh positif dan kritis terhadap ketetapan hati (Y). Variabel Atribut Singular (X2) sebagian besar berpengaruh positif dan kritis terhadap Assurance (Y). Variabel Tempat Kerja (X3) sebagian berdampak positif dan kritis terhadap Resolusi (Y). Faktor Arah Otoritas (X1), Atribut Singular (X2), dan Tempat Kerja (X3) secara simultan mempengaruhi Resolusi (Y).

Kata Kunci : Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja

ABSTRACT

Confidence is one of the deciding variables for the accomplishment of organization objectives. Accordingly, this investigation embraces administration direction, singular attributes, and workplace as factors that are claimed to influence spirit. This investigation intends to decide the impact of administration direction, singular attributes and workplace on assurance of the State Common Mechanical assembly (ASN) at the Lodging and Settlement Zones of Semarang City. The populace utilized is all State Government workers (ASN) at the Lodging and Settlement Territories of Semarang City. The procedure in this examination was taken by utilizing likelihood testing technique with basic irregular inspecting upwards of 154 individuals. The example utilized is utilizing the Slovin method. Furthermore, the respondents in this investigation were acclimated to be upwards of 77 individuals. The yield of SPSS adaptation 26 shows that authority factors (X1) somewhat have a positive and critical impact on resolve (Y). Singular Attributes Variable (X2) mostly has a positive and critical impact on Assurance (Y). Workplace Variable (X3) in part has a positive and critical impact on Resolve (Y). Authority Direction Factors (X1), Singular Attributes (X2), and Workplace (X3) simultaneously affect Resolve (Y).

Keywords: Orientation Leadership, Individual Characteristics, Work Environment, and Work Spirit

PENDAHULUAN

State Common Device (ASN) sebagai komponen utama SDM mempunyai tugas dalam menentukan pencapaian organisasi dan kemajuan pemerintahan. Dalam menyelesaikan tugasnya, State Common Contraption (ASN) lebih cenderung mengenali keterampilan yang berasal dari perspektif disipliner tinggi, budaya terkoordinasi, eksekusi hebat, seperti perspektif dan perilaku yang penuh dengan keteguhan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan hebat secara intelektual. , cakap, sadar akan tugasnya sebagai pekerja komunitas dan siap berubah menjadi tempelan solidaritas publik dan kepercayaan. Jika SDM solid, latihan pemerintahan dan pembinaan akan berjalan dengan mudah.

Dibutuhkan SDM yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, mental pengarahan, persiapan, dan bukaan kerja yang memuaskan. Hal yang utama adalah bagaimana menjadikan SDM yang mampu memberikan eksekusi yang ideal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perkumpulan. Kebenaran di bidang eksekusi masih

jauh dari asumsi dan bahkan ada anomali yang berbeda di berbagai bidang.

Tenaga kerja berbakat yang menyebabkan rendahnya presentasi SDM di kabupaten (Adisubrata, 2003). Kedudukan pemerintah yang ekspansif dan lengkap kepada pemerintah lingkungan, sehingga pemerintah daerah dalam mempersiapkan SDM memiliki kapasitas yang lebih besar dan batas utama dalam mengawasi pengurus lingkungan sekitar (Utomo, 2003). Bagian dari SDM dalam mencapai tujuan hierarkis semakin signifikan, mengingat fakta bahwa elemen otoritatif secara tegas dipengaruhi oleh eksekusi aset manusia (Zainun, 1994). Perwakilan yang memiliki tekad kerja yang tinggi merupakan impian setiap asosiasi, sehingga penting untuk fokus pada elemen yang berdampak pada jaminan pekerja, termasuk arahan administrasi, kualitas tunggal, dan tempat kerja.

Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Pemerintah, kode etik dan aturan tersirat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi tentang pelaksanaan tindakan sehingga Perwakilan ASN:

- a. Melakukan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, cakap dan dengan kejujuran yang tinggi;
- b. Lakukan kewajiban mereka dengan hati-hati dan kendali;
- c. Hadir dengan rasa hormat, keanggunan, dan tanpa tekanan;
- d. Menyelesaikan kewajibannya sesuai pengaturan pedoman hukum;
- e. Menyelesaikan kewajiban mereka sesuai perintah dari atasan atau Pejabat Yang Mampu selama mereka tidak menyangkal pengaturan hukum dan pedoman dan moral pemerintah;
- f. Pertahankan klasifikasi sehubungan dengan pendekatan negara;
- g. Memanfaatkan barang dan barang milik negara secara andal, berhasil dan efektif;
- h. Menjaga agar tidak ada keadaan yang tidak dapat didamaikan dalam menyelesaikan kewajibannya;
- i. Memberikan data secara efektif dan tidak menyesatkan kepada berbagai pertemuan yang membutuhkan data yang diidentifikasi dengan minat yang sebenarnya;
- j. Tidak menyalahgunakan data keadaan batin, kewajiban, status, kekuatan dan kedudukan untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau keuntungan bagi diri sendiri atau orang lain;
- k. Mempertahankan kualitas dasar ASN dan terus mempertahankan kedudukan dan kehormatan ASN; dan
- l. Melaksanakan pengaturan hukum dan pedoman sehubungan dengan urutan Pekerja ASN.

Pengarahan otoritas adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan dari suatu perkumpulan atau asosiasi (George dan Jones, 2012). Pengarahan otoritas adalah seorang visioner yang dapat merangsang semangat dan memberikan rasa kepastian dan kewajiban kepada bawahan untuk melakukan usaha yang penuh perhatian untuk mencapai efisiensi organisasi. Pelopor organisasi yang cerdas akan berusaha untuk fokus pada jaminan perwakilan. Pelopor untuk membangun kepercayaan, inisiatif harus dapat mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi pekerja untuk mencapai tujuan hierarki. Jika dalam penggunaan kewenangan dapat dipahami dan dipahami keinginan dan kebutuhan perwakilan, maka akan mempengaruhi pekerja untuk lebih bersemangat. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Setiadi (2017) bahwa arahan inisiatif menuju jiwa kerja perwakilan PT. PLN (Persero) Wilayah Kupang dan dampaknya positif.

Kualitas tunggal yang ditunjukkan oleh Dalimunthe (2002) adalah atribut yang menunjukkan disparitas individu tentang aktivitas, kapasitas untuk tetap solid dalam menghadapi tugas hingga puncak atau menangani masalah atau bagaimana menyesuaikan dengan perubahan yang secara tegas diidentifikasi dengan iklim yang mempengaruhi semangat. Kualitas tunggal terdiri dari beberapa sudut pandang atau ukuran tertentu dari suatu aturan yang dapat dianggap berasal dari setiap individu sehingga masing-masing dapat dikenali satu sama lain. Sesuai Robbins (2006) ada empat atribut individu dalam pelaksanaan pekerjaan, tepatnya:

- (1) kualitas sejarah
- (2) atribut kapasitas
- (3) atribut karakter
- (4) kualitas belajar

Sedangkan atribut alam meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah kelahiran dan jangka

waktu lama administrasi dengan keterkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya. Ini sesuai eksplorasi Christiani (2010) bahwa kualitas tunggal secara signifikan mempengaruhi ketetapan hati.

Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan (Nitisemito, 1982). Tempat kerja seharusnya dapat diterima atau layak jika HR dapat melakukan latihan dengan cara yang ideal, solid, terlindungi, dan menyenangkan. Tempat kerja yang layak dapat membantu mencegah kelelahan kerja dan kemalangan bagi organisasi, sehingga tempat kerja yang mendukung dan menangani masalah pekerja dapat memperluas kepercayaan perwakilan. Namun, secara tidak terduga, jika tempat kerja tidak dapat diterima, dapat membutuhkan lebih banyak pekerjaan dan waktu dan tidak mendukung perolehan rencana kerangka kerja yang mahir. Tempat kerja terdiri dari dua kondisi termasuk tempat kerja yang sebenarnya seperti penataan ruang, suhu udara, kerapian, pencahayaan, keributan, baik tempat kerja non-aktual seperti pengawasan, hubungan antar perwakilan, ketabahan, dan koneksi. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Ambarsari (2016) bahwa efek samping dari penjelajahannya menunjukkan bahwa tempat kerja yang sebenarnya tidak secara signifikan mempengaruhi kepercayaan pekerja, dan tempat kerja non-aktual secara signifikan mempengaruhi ketetapan hati yang representatif. di PT. Baja Pertiwi Industri Medan.

Mengingat penggambaran ini, pencipta tertarik untuk memeriksa karena Arahan Administrasi, Kualitas Tunggal dan Tempat Kerja pada Jiwa Kerja di Perangkat Umum Negara (ASN).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan landasan masalah, eksplorasi ini memiliki definisi masalah yang menjadi pokok bahasan penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Arah Inisiatif berpengaruh terhadap kepastian perakitan Mekanikal Umum Negara (ASN) di Kawasan Penginapan dan Permukiman Kota Semarang?
2. Apakah kualitas tunggal mempengaruhi jaminan perakitan Mekanikal Umum Negara (ASN) di Daerah Penginapan dan Permukiman Kota Semarang?
3. Melakukan setiap langkah yang diperlukan Iklim mempengaruhi jaminan Alat Umum Negara (ASN) di Kawasan Penginapan dan Permukiman Kota Semarang?
4. Apakah Pengarahan Kewenangan, Kualitas Tunggal dan Tempat Kerja mempengaruhi jaminan Alat Umum Negara (ASN) di Kawasan Penginapan dan Permukiman Kota Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Semangat kerja

Sebagaimana diindikasikan oleh Hasibuan (2003) Kegembiraan kerja adalah kerinduan dan kesungguhan seseorang untuk menangani pekerjaannya secara kompeten dan fokus untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang terbaik (Hasibuan, 2003). Tanda berkurangnya jaminan sangat penting untuk diketahui oleh masing-masing kantor dengan tujuan agar efek samping dapat dilihat lebih cepat.

Menurut Nitisemito (2002), tanda penurunan kepercayaan merupakan kecenderungan yang sebagian besar harus diketahui. Tanda-tanda penurunan keinginan meliputi:

- Turun atau rendahnya produktivitas.

Ini dapat diperkirakan dengan membandingkan efisiensi kerja para perwakilan di masa lalu dengan masa kini. Jika terjadi penyesuaian kerusakan berarti di tempat kerja telah terjadi penurunan kepercayaan diri.

- Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Tingkat ketidakhadiran yang signifikan berarti menurunkan jaminan. Ketika semua dikatakan selesai, jika tekad perwakilan berkurang, pekerja akan menjadi apatis untuk bekerja, sehingga mereka menemukan pengampunan sehingga mereka tidak datang bekerja dan menyelesaikan target terlambat.

- *Labour turnover* yang tinggi

Tingkat perputaran kerja yang signifikan berarti jaminan perwakilan yang lebih rendah. Ini dapat terjadi karena kekecewaan pekerja di tempat kerja karena memperbaiki pengaturan di tempat kerja yang berbeda.

- Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Tanda lain yang menunjukkan berkurangnya jaminan pekerja adalah pada titik di mana tingkat kerugian atau kesalahan tinggi. Hal ini dapat terjadi mengingat fakta bahwa perwakilan tidak, pada titik ini sepenuhnya fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan.

- Kegelisahan di mana-mana

Kegelisahan bisa terjadi jika tekad pekerja berkurang. Sebagai pionir, ia harus memiliki pilihan untuk mengetahui kegugupan pekerja yang muncul. Kegugupan pekerja dapat berupa kegelisahan kerja, omelan dan hal-hal komparatif lainnya.

- Tuntutan yang seringkali terjadi

Jika pekerja sering menetapkan ekspektasi, hal ini berarti kepercayaan diri berkurang. Permintaan ini merupakan kekecewaan pekerja terhadap kantor yang diberikan oleh tempat kerja, yang pada tahap tertentu meningkatkan ketabahan mental untuk menyampaikan permintaan tersebut.

- Pemogokan kerja

Tanda paling mendasar dari penurunan kepercayaan pekerja adalah kapan pun terjadi pemogokan kerja. Hal ini disebabkan oleh sensasi kecewa dengan penataan kantor yang sudah beberapa lama disimpan oleh perwakilan, sehingga memicu terjadinya pemogokan kerja.

Menurut Moekijat (2003) bagian jaminan dapat diperkirakan melalui penanda yang menyertai:

- a) Kesetiaan pada pekerjaan

Reliabilitas adalah disposisi psikologis seseorang yang terfokus pada keberadaan pergaulan tempat dia bekerja. Pengabdian muncul dari diri sendiri, individu merasakan kesadaran yang tinggi bahwa di antara dirinya dan pergaulan adalah dua pertemuan yang saling membutuhkan. Orang-orang ini membutuhkan asosiasi di mana mereka mencari mata air panggilan dan kepuasan persyaratan sosial lainnya untuk mencapai tujuan yang berwujud. Jika keteguhan yang tinggi dapat menimbulkan kekhawatiran yang tinggi bagi pergaulan.

- b) Perasaan senang terhadap pekerjaan

Jika seseorang mengerjakan tugas dengan senang hati atau memikat setiap orang, akibat dari pekerjaan itu akan lebih memuaskan daripada mengerjakan tugas yang tidak dia pedulikan. Sebaliknya, jika tugas diberikan kepada

seseorang, sangat ideal untuk mengetahui sebelumnya apakah orang tersebut puas dengan pekerjaan yang diberikan. Tujuannya adalah untuk hasil yang benar-benar memuaskan. Jadi, merasa puas dengan tugas juga penting dalam meningkatkan sifat pekerjaan.

- c) Optimis

Individu idealis adalah individu yang secara konsisten memiliki cara pandang yang baik terhadap segala hal. Orang-orang yang penuh harapan pada umumnya memiliki kesempatan yang luar biasa untuk melakukan tugas dengan baik, tetapi orang yang tidak memiliki emosi yang idealis, biasanya pekerjaan yang dibuat tidak akan ideal.

- d) Ketaatan kepada kewajiban

Kesetiaan pada komitmen merupakan wujud individu yang bertentangan dengan prinsip yang telah ditetapkan oleh asosiasi organisasi. Orang dengan *mindfulness* tinggi akan tunduk pada pedoman sesuai dengan komitmen dan pedoman yang telah ditetapkan (Failasufah, 2011).

Orientasi Kepemimpinan

Arahan administrasi dapat dicirikan sebagai gaya inisiatif. Gaya Berwenang Sesuai (Thoha, 2013: 49) bahwa Gaya Inisiatif adalah suatu standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Selain itu sebagaimana ditunjukkan oleh (Rivai, 2014: 42) menyatakan bahwa Gaya Berwenang adalah sekumpulan kualitas yang digunakan seorang pelopor untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan otoritatif tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya administrasi adalah contoh perilaku dan sistem dan diterapkan secara teratur oleh seorang perintis. Seperti yang ditunjukkan oleh Armstrong (2009)) menjelaskan bahwa pionir dapat dirangkai menjadi tiga pertemuan: kharismati / tidak memikat, angkuh / berbasis popularitas, agen pemberdayaan / regulator, dan bersyarat / terobosan.

- *Charismatic / non-charismatic*

Pionir yang memikat memiliki karakter yang baik, memiliki motivasi yang berkualitas, dan memiliki sifat yang positif. Seorang pelopor yang memikat adalah sosok yang terletak pada pencapaian, memastikan semua bahaya, dan merupakan komunikator yang baik. Pelopor non-magnetis adalah pelopor otoriter yang merasa benar-benar up-to-date, dan sering menangani berbagai masalah.

- *Autocratic / democratic*

Para perintis yang nakal secara teratur memberi wewenang pada pilihan mereka, dan sering menggunakan posisi, jabatan, atau jabatan untuk membatasi orang lain agar mematuhi perintah mereka. Pelopor berbasis suara mendorong orang lain untuk mengambil bagian dan melibatkan diri dalam dinamika

- *Enabler / controller*

Pelopor pengaruh pemberdayaan memotivasi orang lain dengan pandangan ke masa depan dan menawarkan kesempatan kepada orang lain untuk mencapai tujuan. Kemudian, kepala regulator secara konsisten mengontrol pihak lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pionir yang bersangkutan.

- *Transactional / transformational*

Pelopor berbasis nilai pada umumnya akan menawarkan uang tunai, pekerjaan, dan hiburan sehingga orang lain dapat mematuhi. Sementara itu, para pionir yang inovatif secara konsisten mendorong orang lain untuk

bekerja keras untuk mencapai tujuan yang paling ekstrim (Budiarto, 2017).

Seperti yang ditunjukkan oleh George dan Jones, (2012). Pelopor yang efektif digambarkan oleh wawasan, informasi penting tugas, kekuatan, keyakinan diri, tingkat energi / tindakan, kapasitas untuk menanggung tekanan, kejujuran dan kepercayaan, dan pengembangan yang antusias.

- *Intelligence* (inteligensi)

Pelopor yang efektif memiliki wawasan luar biasa yang berharga dalam menangani masalah yang kompleks.

- *Ask-relevant knowledge* (berpengetahuan yang relevan)

Pionir yang berhasil memiliki informasi yang diidentifikasi dengan semua tugas dan komitmen, sehingga pionir menyadari apa yang harus dilakukan, bagaimana usaha dan komitmen ini dilakukan, dan aset apa yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang berkelompok atau hierarkis.

- *Dominance* (Dominasi)

Kekuatan adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh seorang inovator dalam mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, membantu bawahan dalam menambah kekuatan dan kapasitasnya untuk mencapai tujuan suatu perkumpulan atau perkumpulan.

- *Self-confidence* (Percaya Diri)

Pionir yang efektif memiliki rasa percaya diri yang tinggi sehingga pionir dapat memberi pengaruh dan membangkitkan orang lain agar memiliki pilihan untuk bertahan ketika dihadapkan pada berbagai rintangan dan tantangan yang sedang dihadapi.

- *Energy/activity levels* (Tingkat Energi atau Aktivitas)

Perintis yang efektif memiliki tenaga kerja yang tinggi sehingga perintis dapat mengerjakan segala macam latihan, kondisi, atau permintaan setiap hari.

- *Tolerance for stress* (Toleransi terhadap stres)

Para perintis yang berhasil memiliki perasaan cemas yang rendah karena mereka dapat beradaptasi dengan tekanan.

- *Integrity and honesty* (Integritas dan Kejujuran)

Perintis yang sukses digambarkan dengan kejujuran dan kepercayaan sehingga perintis memiliki tingkah laku moral yang pada akhirnya menjadi percaya kepada orang lain.

- *Motional maturity* (Kematangan Motivasi)

Pelopor yang efektif memiliki perkembangan yang antusias yang dijelaskan dengan memiliki opsi untuk mengontrol sentimen dan memiliki opsi untuk mengakui berbagai analisis dari orang lain.

Menurut Kartono (2008), gaya otoritas seseorang dapat dilihat dan disurvei dari beberapa penanda sebagai berikut:

- a) Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan.

Dinamis adalah cara metodis untuk menangani gagasan tentang opsi yang dilihat oleh individu dan membuat gerakan yang menurut hitungan adalah aktivitas yang paling tepat.

- b) Kemampuan Memotivasi

Kapasitas untuk bangkit merupakan pendorong utama yang membuat suatu pihak asosiasi mau dan mampu menggerakkan kemampuannya sebagai tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai latihan yang menjadi tugasnya dan menyelesaikan komitmennya di dalam pergaulan.

- c) Kemampuan Komunikasi.

Kapasitas Korespondensi Adalah kapasitas atau kapasitas untuk menyampaikan pesan, pemikiran, atau renungan kepada orang lain dengan mengacu pada pengaturan individu lain yang tersirat baik secara langsung maupun secara implisit.

- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pionir hendaknya ingin membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan atau kekuatan dalam situasi yang memungkinkan untuk kepentingan organisasi yang berlarut-larut. Tujuannya agar tugas dapat diselesaikan dengan tepat.

- e) Tanggung Jawab.

Seorang pionir harus memiliki kewajiban kepada bawahannya. Tugas dapat dicirikan sebagai komitmen yang berkewajiban memikul, menanggung segala sesuatu atau memberi kewajiban dan menanggung hasilnya.

- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kapasitas Kontrol yang Antusias sangat penting untuk pencapaian hidup kita. Semakin baik kapasitas kita untuk mengendalikan perasaan kita, semakin sederhana bagi kita untuk mencapai kebahagiaan.

Dimulai dari definisi keseluruhan ini, bagian dari otoritas adalah sebagai fakta perspektif dan praktik dalam mempengaruhi SDM atau perwakilan, sehingga mereka bersedia dan mampu untuk bekerja dan berpartisipasi, untuk mencapai tujuan hierarki secara memadai dan efektif, sesuai yang ditetapkan oleh asosiasi. Merangkul penilaian Sujatno (2008: 9), inisiatif mengungkapkan adalah "penampilan". Motivasi di balik penilaian ini adalah bahwa seorang pionir akan muncul jika ia dapat mengambil bagian asli dalam menyelesaikan latihan, misalnya, menentukan judul untuk bawahan / stafnya, menyambut bawahan untuk berminat dalam melaksanakan pengaturan atau mengelola yang lain. berubah, menjadi perwakilan dalam menentukan pilihan untuk membantu asosiasi bantuan pemerintah dari individu-individu nya meskipun pilihan tersebut tidak aman, dan siap untuk berubah menjadi mentor dengan menetapkan model untuk bawahannya. (Nanus (2001: 95), Komariah (2003: 93), Sujatno (2008: 62) kutipan diary (Deswati, 2012) menyatakan bahwa ada 4 (empat) pekerjaan penting untuk memaksa administrasi, tepatnya:

1. Penentu Arah

Pionir hendaknya memiliki pilihan untuk membuat determinasi dan menetapkan tujuan dengan mempertimbangkan iklim luar dari hal-hal yang akan datang yang merupakan tujuan menghimpun semua aset hierarkis dalam mencapai visi, pionir yang dapat bertindak sebagai determinan tentunya adalah pemimpin visioner.

2. Agen Perubahan

Perintis harus memiliki pilihan untuk mengharapkan perubahan dan peningkatan yang berbeda dalam iklim dunia dan membuat harapan tentang saran mereka untuk asosiasi, memiliki pilihan untuk fokus pada skala kemajuan yang mereka simpulkan, dan memiliki pilihan untuk memajukan eksperimen dengan investasi individu untuk menciptakan perubahan yang ideal.

3. Juru Bicara

Perintis harus memiliki pilihan untuk menjadi arbiter dan menyusun organisasi di luar hubungan, menentukan impian dan menyampaikan penguatan dan membuat perubahan.

4. Pelatih

Pelopor harus memberi tahu orang lain tentang realitas saat ini, apa visi itu atau ke mana tujuannya, bagaimana mewujudkannya. Secara terus menerus menawarkan energi untuk terus maju dan mengontrol bagaimana menyelesaikan kemungkinan untuk mencapai visi.

Sedangkan gaya administrasi menurut (Siagian dalam Busro, 2018: 229), adalah sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan Otokratis
Gaya despotik wibawa merupakan gaya administrasi dalam memindahkan pekerja dengan memanfaatkan perintah yang bertumpu pada jabatan,
- b) Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya otoritas paternalistik, tepatnya gaya administrasi pendukung karena dianggap bawahannya tidak dapat menentukan pilihan secara tepat dan secara konsisten tunduk pada pelopor.
- c) Gaya kepemimpinan karismatis
Gaya inisiatif yang mengerikan, di mana seorang pionir memiliki daya pikat yang sangat besar sebagai akibat dari kecenderungan dan otoritasnya, yang menyebabkan bawahannya menuruti dia.
- d) Gaya kepemimpinan demokratis
Gaya inisiatif berbasis suara, khususnya otoritas yang berfokus pada percakapan dan upaya untuk fokus pada partisipasi dengan individu hierarkis dalam mencapai tujuan otoritatif, pelopor harus mengakui ide dan analisis serta memahami persyaratan pekerjaanya.

Karakteristik Individu

Setiap orang di dunia ini memiliki atribut tunggal yang bergeser mulai dari satu manusia lalu ke yang berikutnya. Nasib seseorang dalam asosiasi tidak bergantung pada eksekusi saja. Administrator juga menggunakan tindakan emosional kritis. Apa yang dipandang oleh penilai sebagai karakter atau perilaku pekerja yang positif atau negatif akan berdampak pada evaluasi.

Sesuai Robbins (1996), karakter tunggal menggabungkan kualitas anekdot, kapasitas, karakter dan pembelajaran. Sedangkan atribut lainnya antara lain: umur, orientasi seksual, status perkawinan, jumlah keturunan dan jangka waktu lama administrasi dengan keterkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya.

Sesuai Maslow (1996) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi:

- a) Fisiologi: Makanan, Minuman, Suaka dan kesejahteraan.
 - b) Keamanan dan Kesejahteraan: Persyaratan untuk bebas dari bahaya, khususnya keamanan dari peristiwa atau iklim yang merusak.
 - c) Perasaan memiliki tempat: Sosial dan cinta, kebutuhan akan kekeluargaan, silaturahmi, pergaulan, dan cinta.
 - d) Apresiasi: Persyaratan untuk kepercayaan dan apresiasi dari pertemuan yang berbeda.
 - e) Realisasi diri: Kebutuhan untuk memuaskan diri sendiri melalui peningkatan pemanfaatan kapasitas, kemampuan dan panggilan.
- Menurut Mathis (Almalifah Mahmudha Siti, 2005: 33) ada empat kualitas individu yang mempengaruhi bagaimana seorang pekerja dapat berprestasi.
- a) Minat dan kemampuan, individu pada umumnya akan mencari profesi setinggi mungkin yang mereka anggap sesuai dengan kecenderungan mereka.

b) Karakter dan panggilan adalah perluasan dari cara hidup seseorang sebagai sesuatu yang membingkai kepribadiannya sendiri.

c) Karakter, faktor ini menggabungkan arahan pekerja itu sendiri (misalnya perwakilannya masuk akal, menyenangkan dan imajinatif) dan persyaratan tunggal, kebutuhan persiapan, kekuatan dan ketenaran.

d) Posisi sosial dan landasan sosial, status keuangan dan tujuan instruktif untuk dibuat oleh orang-orang perwakilan.

Kualitas singular adalah atribut seseorang yang memiliki atribut eksplisit sesuai atribut tertentu (Panggabean, 2004). Stoner (1992) dalam Moses, et al. (2014: 2) mengungkapkan bahwa atribut tunggal menggabungkan minat, perspektif, dan persyaratan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerja. Untuk sementara, menurut Robbins (2003), petunjuk dari atribut individu meliputi: (Statement of the Diary Dayat, et al (2018).

1. Sikap Individu
Mentalitas tunggal berasal dari hal-hal atau hasil yang diidentifikasi dengan sentimen, seperti kesenangan atau preferensi terhadap sesuatu, baik yang substansial maupun konseptual, baik benda hidup maupun benda tak bernyawa.
2. Minat Individu
Minat adalah kerinduan dan kecenderungan individu untuk melakukan perilaku dan menciptakan serta maju dalam latihan.
3. Nilai Individu
Nilai seseorang bergantung pada pemenuhan, pekerjaan yang menyenangkan, pergantian peristiwa yang ilmiah dan waktu untuk keluarga.
4. Kemampuan Individu.
Kapasitas adalah batas perwakilan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan bekerja baik secara intelektual maupun yang sebenarnya.
5. Latar Belakang Sosial
Landasan sosial yang mendapat reaksi paling samar, terutama pada artikulasi landasan instruktif sesuai tempat kerja saat ini. Jika perwakilan diberikan jabatan yang sesuai dengan landasan instruktifnya, maka akan lebih mudah bagi perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan pelaksanaan pekerja.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan (Nitisemito, 1982).

Jenis jenis lingkungan kerja

Sesuai dengan Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa macam-macam tempat kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun secara implisit.

Tempat kerja sebenarnya dapat dipisahkan menjadi dua kelas, khususnya:

- a) Tempat kerja yang diidentifikasi secara langsung dengan perwakilan seperti area kerja, tempat duduk, bahan tulisan, PC, dan lain-lain.
- b) Iklim keseluruhan juga dapat disebut sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi keadaan perwakilan di tempat kerja. Berikutnya adalah faktor-faktor yang memengaruhi tempat kerja yang sebenarnya:

(1) **Penerangan**

Pencahayaannya ruang kerja tempat kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja perwakilan. Dengan pencahayaan yang bagus, perwakilan benar-benar ingin bekerja secara tepat dan menyeluruh sehingga konsekuensi kerja dari pekerja adalah kualitas yang benar-benar layak. Artinya pencahayaan lingkungan kerja ini benar-benar membantu pencapaian latihan operasional suatu kantor. Kerangka pencahayaan yang layak untuk ruang kerja perwakilan memiliki keunggulan luar biasa untuk tempat kerja sehingga dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih baik dengan tingkat keselamatan yang lebih signifikan.

d. **Suhu Udara**

Suhu ruang kerja atau suhu pekerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi status fungsi perwakilan. Suhu udara yang terlalu panas akan berkurang, sehingga kesalahan yang dilakukan oleh perwakilan akan bertambah. Artinya akan menurunkan efisiensi kerja.

e. **Suara Bising**

Secara keseluruhan, dalam menyelesaikan latihan kantor, Anda akan mendengar keributan kendaraan. Keributan yang terus-menerus akan mengganggu latihan kerja pekerja. Dengan cara ini, pengendalian keributan juga diperlukan dalam mengatur tempat kerja sesuai dengan kondisi kerja. Hasilnya adalah berkurangnya efisiensi kerja.

f. **Penggunaan Warna**

Keputusan naungan di ruang kerja pekerja akan mempengaruhi kondisi kerja. Peneduh yang digunakan di ruang kerja ini secara tegas diidentifikasi dengan kerangka pencahayaan di ruang kerja perwakilan.

g. **Ruang gerak yang diperlukan**

Perwakilan dapat berfungsi dengan baik jika ruangnya tidak terlalu terbatas yang akan menyebabkan pekerja tidak memiliki pilihan untuk bekerja dengan semestinya. Namun, ruang yang terlalu besar akan membuat kantor menjadi sia-sia. Dengan cara ini, ruang yang ditampung perwakilan harus diatur secara keseluruhan dengan tujuan agar para pekerja dapat berfungsi dengan baik.

h. **Keamanan Kerja**

Dalam mengatur tempat kerja, keamanan perwakilan sangat penting. Pengaturan stabilitas profesional ini secara tegas diidentifikasi dengan perluasan jaminan pekerja. Dengan keamanan kerja yang baik, perwakilan akan lebih senang dan energik dalam menangani pekerjaan mereka. Dengan cara ini, tanpa stabilitas majikan untuk perwakilan kerja, profitabilitas akan berkurang.

2. **Lingkungan kerja non fisik**

Tempat kerja non-aktual adalah semua kondisi kerja yang diidentifikasi dengan koneksi kerja yang representatif, dua asosiasi dengan perintis dan dengan asosiasi dengan mitra individu, atau dengan bawahan.

Tempat kerja non-aktual ini juga merupakan kumpulan tempat kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kondisi tempat kerja non-aktual meliputi:

a. **Lingkungan sosial**

Iklim sosial yang berdampak signifikan terhadap pelaksanaan pekerja adalah yayasan keluarga, khususnya status keluarga, jumlah keluarga, tingkat bantuan pemerintah dan lain-lain.

b. **Status sosial**

Semakin tinggi posisi seseorang, semakin tinggi kekuatan dan kemampuan beradaptasi dalam menentukan pilihan dalam suatu asosiasi.

c. **Hubungan kerja di dalam perusahaan**

Hubungan kerja yang ada di dalam organisasi adalah hubungan kerja antar perwakilan dan pekerja yang berbeda serta antar pekerja dan atasan atau perintis.

i. **Sistem Komunikasi yang Baik**

Hubungan kerja sebenarnya ingin berjalan dengan baik jika ada korespondensi yang dapat diterima antar individu organisasi. Dengan korespondensi yang hebat di dalam organisasi, individu organisasi akan bekerja sama, melihat satu sama lain, bertemu satu sama lain, membuang perdebatan yang salah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel adalah objek pemeriksaan, yaitu konsentrasi dalam penyelidikan. Menurut Freddy Rankuti, pengertian variabel adalah suatu gagasan yang memiliki nilai variabel dan nilai tersebut dapat dipartisi menjadi 4 (empat) informasi yang beragam, yaitu skala, proporsi, ordinal, nyata, dan inward. Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) faktor mediasi adalah faktor-faktor yang secara hipotetis mempengaruhi hubungan antara variabel otonom dan variabel yang membutuhkan menjadi suatu hubungan yang berputar-putar yang tidak dapat diperhatikan dan diperkirakan. Variabel ini merupakan variabel reses atau antara faktor bebas dan variabel membutuhkan, dengan tujuan agar variabel otonom tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau naiknya variabel terikat.

Variabel Dependen

Faktor bawahan merupakan faktor yang menjadi focal point pertimbangan spesialis. Inti dari suatu masalah dengan mudah dilihat dengan membedah berbagai faktor lingkungan yang digunakan dalam model (Sugiyono, 2012). Dalam penyelidikan ini, analisis memutuskan Work Soul (Y) sebagai variabel yang membutuhkan atau menangkal, Work Soul adalah kerinduan dan kesungguhan seseorang untuk mengelola pekerjaannya secara kompeten dan fokus untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang terbaik (Nitisemito, 2002) dan (Moekijat, 2003).

Poin-poin jaminan (Y) meliputi:

- a) Profitabilitas perwakilan tinggi (Y1.1)
- b) Tingkat Partisipasi Rendah (Y1.2)
- c) Penurunan tingkat turnover representatif (Y1.3)
- d) Tidak terjadi kegugupan (Y1.4)
- e) Sensasi Kegembiraan Menuju Pekerjaan (Y1.5)

Variabel Independen

Faktor bebas merupakan faktor yang mempengaruhi variabel reliabel baik yang berpengaruh positif maupun negatif (Sugiyono, 2012). Dalam pengujian ini, faktor bebasnya adalah

Orientasi Kepemimpinan (X1)

Pengarahan otoritas dapat dicirikan sebagai gaya inisiatif. Gaya Berwenang Sesuai (Thoha, 2013: 49) bahwa Gaya Inisiatif adalah suatu standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sesuai (Kartono, 2008) dan (Deswati, 2012) Pointer tentang Arah Administrasi (X1) meliputi:

- a) Kapasitas untuk memutuskan (X1.1)
- b) Memiliki judul yang wajar (X1.2)
- c) Kapasitas untuk menginspirasi dan menyampaikan (X1.3)
- d) Kapasitas untuk mengontrol bawahan. (X1.4)
- e) Administrasi yang cermat. (X1.5)

Karakteristik Individu (X2)

Atribut tunggal adalah keinginan, perspektif dan kebutuhan individu yang dibawa ke dalam lingkungan kerja (Stoner, 1986).

Penanda merek dagang tunggal (X2) sesuai hipotesis (Almalifah 2005) dan (Dayat, 2018), adalah sebagai berikut:

- a) Minat dan kemampuan tunggal dalam bekerja (X2.1)
- b) Karakter di tempat kerja (X2.2)
- c) Pengalaman dan kapasitas setiap orang (X2.3)
- d) Landasan instruktif (X2.4)
- e) Nilai tunggal di tempat kerja (X2.5)

Lingkungan Kerja (X3)

Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang dialokasikan (Nitisemito, 1982).

Sesuai (Sedarmayanti, 2015) penunjuk tempat kerja (X3) adalah

- a) Pencahayaan di ruang kerja (X3.1)
- b) Akomodasi dan format perlengkapan kerja (X3.2)
- c) Ruang luas untuk pengembangan (X3.3)
- d) Hubungan kerja di dalam organisasi (X3.4)
- e) Kerangka korespondensi yang baik antar pekerja (X3.5)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Kependudukan adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari artikel / subyek yang memiliki ciri dan kualitas tertentu. didikte oleh ilmuwan untuk berkonsentrasi dan kemudian mencapai penentuan. Sementara itu, menurut Margono (2004) Populace adalah semua informasi yang menjadi titik fokus perhatian seorang ilmuwan dalam suatu perpanjangan waktu dan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Penduduk diidentifikasi dengan informasi, dengan asumsi seseorang memberikan informasi, ukuran atau jumlah penduduk akan sama banyaknya. Populasi dalam penelitian ini adalah State Common Contraption (ASN) di Kawasan Penginapan dan Permukiman Kota Semarang sebanyak 154 pekerja.

Sampel

Seperti yang diindikasikan oleh Sugiyono (2012) keteladanan penting untuk jumlah dan kualitas penduduk. Untuk menentukan jumlah tes, inspeksi telah diselesaikan. Metode pengujian adalah prosedur pemeriksaan. Dalam pengujian ini pencipta menggunakan prosedur pemeriksaan langsung sewenang-wenang. Sebagaimana diindikasikan oleh Sugiyono (2001: 57) metode pemeriksaan dasar tidak teratur adalah suatu strategi pengambilan contoh dari individu-individu dari masyarakat yang dilakukan secara sewenang-wenang tanpa memusatkan perhatian pada lapisan-lapisan dalam masyarakat, sedangkan menurut Margono (2004: 126) menyatakan bahwa dasar sewenang-wenang pemeriksaan adalah prosedur untuk mendapatkan contoh yang dilakukan secara langsung pada unit pengujian. Dengan cara ini setiap unit pengawas sebagai komponen dari populasi yang jauh memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi contoh atau untuk menangani masyarakat. Penduduk dalam pemeriksaan ini, perwakilan di Penginapan dan Permukiman Wilayah Kota Semarang sebanyak 154 pekerja. Untuk menentukan besarnya contoh yang diambil dari pengujian populasi menggunakan persamaan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Mustafa (2010: 90) dengan tingkat kepastian 90% dengan estimasi $e = 10\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini antara lain: 77 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis kajian pada spesialis eksplorasi ini menggunakan eksplorasi kuantitatif, dengan alasan informasi yang diperoleh berupa angka. Dari angka-angka yang didapat tersebut juga akan diteliti dalam pemeriksaan informasi. Investigasi ini terdiri dari tiga faktor, yaitu Arah Administrasi (X1), Atribut Tunggal (X2), dan Tempat Kerja (X3) sebagai faktor bebas (otonom), Keyakinan sebagai variabel yang membutuhkan. (bawahan). Sumber informasi adalah segala sesuatu yang dapat memberikan data tentang informasi. Menurut Sugiyono (2009: 225) jika dilihat dari sumber informasi, bermacam-macam informasi dapat memanfaatkan sumber informasi penting dan sumber informasi penunjang.

a. Informasi penting adalah informasi yang dibuat oleh seorang spesialis untuk motivasi tertentu di balik menangani kesulitan yang dia hadapi. Informasi dikumpulkan oleh spesialis secara langsung dari sumber utama atau tempat pemeriksaan dilakukan.

b. Informasi tambahan adalah informasi yang telah dikumpulkan untuk tujuan selain menangani masalah saat ini. Informasi ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam investigasi ini, sumber informasi tambahan adalah tulisan dan buku harian.

Metode Pengumpulan Data

Strategi bermacam-macam informasi dalam penyelidikan ini meliputi: Polling Jajak pendapat adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk memperoleh informasi, baik dilakukan melalui telepon, surat atau secara dekat dan pribadi (Ferdinand, 2006). Daftar pertanyaan dalam survei ini mencakup masalah-masalah yang diidentifikasi dengan dampak arahan inisiatif, kualitas tunggal, dan semangat kerja dalam State

Common Contraption (ASN) di Daerah Penginapan dan Permukiman Kota Semarang.

Kegunaan Penelitian

Pemeriksaan ini menggunakan polling yang memiliki catatan skala likert 1-5 dengan klarifikasi yang menyertai:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Maka Hipotesis

Dilihat dari struktur pemikiran, teori-teori dalam penelitian ini antara lain:

- a. Arahan administrasi berdampak pada kepercayaan Kontraksi Negara (ASN) di Kawasan Penginapan dan Permukiman Kota Semarang.
- b. Atribut tunggal berdampak pada jaminan Alat Umum Negara (ASN) di Zona Penginapan dan Permukiman Kota Semarang.
- c. Tempat kerja berdampak pada kepercayaan Majelis Mekanik Umum Negara (ASN) di Zona Penginapan dan Permukiman Kota Semarang.
- d. Pengarahan Kewenangan, Atribut Tunggal, dan Tempat Kerja berdampak pada jaminan Alat Umum Negara (ASN) di Zona Penginapan dan Permukiman Kota Semarang.

Metode Analisis

Statistik Deskriptif

Pengukuran yang berbeda adalah bagian dari wawasan yang meninjau cara mengumpulkan dan menyajikan informasi sehingga mudah. Pengukuran ilustratif hanya khawatir tentang penggambaran atau pemberian data tentang suatu keadaan atau keajaiban. Tes terukur yang jelas bermaksud untuk menggambarkan atau menggambarkan suatu informasi dalam suatu variabel dilihat dari normal (mean), paling kecil, dan standar deviasi (Ghozali, 2011). Seperti yang diindikasikan oleh Sugiyono (2004) Investigasi terukur yang jelas adalah pengukuran yang digunakan untuk memecah informasi dengan cara menggambarkan atau menggambarkan suatu informasi yang telah dikumpulkan untuk apa nilainya tanpa berharap untuk menyimpulkan tujuan atau spekulasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji legitimasi menggunakan uji faktor dan uji keterandalan instrumen pembagian disampaikan bersamaan dengan pemilihan jajak pendapat responden yang bermacam-macam. Perangkat uji keabsahan dan kualitas tak tergoyahkan yang digunakan sebagai pemeriksaan ini akan diperjelas sebagai berikut:

Uji Validitas (Analisis Faktor)

Uji legitimasi digunakan untuk mengukur keabsahan survei. Sebuah survei seharusnya sah jika pertanyaan dalam jajak pendapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat. Dalam pengujian ini menggunakan Corroborative Factor Investigation. Investigasi faktor digunakan untuk menguji apakah pengembangan memiliki unidimensionalitas atau apakah

penanda yang digunakan dapat menegaskan build atau variabel. Jika setiap item pertanyaan dianggap sah, maka akan memiliki tumpukan nilai faktor di atas 0.4 (> 0.4). Untuk memverifikasi bahwa estimasi aparat pemeriksa faktor dapat diperlakukan dengan informasi yang dapat diakses dalam penyelidikan. Alat uji yang digunakan untuk mengukur derajat keterkaitan antar faktor dan apakah investigasi faktor dapat dilakukan adalah Kaiser-Mayer-olkin Proportion Of Examining Ampleness (KMO) yang diinginkan harus lebih menonjol dari 0,5 ($> 0,5$) (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas

Kualitas tak tergoyahkan adalah perangkat untuk memperkirakan polling yang merupakan penanda variabel atau build. Sebuah survei seharusnya dapat diandalkan atau solid jika respons seseorang terhadap suatu pertanyaan kadang-kadang stabil atau stabil. Untuk menguji kualitas yang tidak tergoyahkan ini, digunakan uji faktual Cronbach Alpha (α). Sebuah develop atau variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbch Alpha $> 0,50$ yang dinyatakan solid. Sesuai Sugiyono (2017: 130) yang menyatakan bahwa uji ketergantungan adalah sejauh mana hasil estimasi memanfaatkan item yang serupa, dan akan menghasilkan informasi yang serupa. Uji kualitas tak tergoyahkan dilakukan bersama pada semua artikulasi.

Uji Asumsi Klasik

Tes Prasangka Gaya Lama adalah salah satu tes penting untuk banyak penyakit yang kambuh. Seperti yang ditunjukkan oleh Kuncoro (2013), model relaps yang sah harus memenuhi standar BIRU (Terbaik, Lurus, Tidak Dapat Diakses, dan Dinilai). Untuk melihat apakah model relaps yang kami gunakan dalam investigasi telah memenuhi aturan BIRU, berbagai tes esensial relaps langsung dilakukan. Tes kecurigaan tradisional meliputi:

Uji Normalitas

Seperti yang diindikasikan oleh Ghozali (2013), pengujian biasanya berencana untuk memutuskan apakah setiap faktor disampaikan secara teratur atau tidak. Biasanya membedakan harus mungkin dilakukan secara terpisah, termasuk investigasi grafik dan pemeriksaan terukur Kolmogorovsmirnov. Kecurigaan yang digunakan dalam penyelidikan realistik adalah jika informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti garis sudut ke sudut, model relaps memenuhi anggapan biasa Ghozali (2011). Pengandaian penelitian faktual Kolmogorosmirnov yang merupakan tes umum yang biasa digunakan karena dipandang lebih mudah dan tidak menyebabkan perbedaan dalam ketajaman. Uji Kolmogorosmirnov dilakukan pada derajat kritis 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diharapkan dapat menguji apakah model relaps menemukan hubungan antara faktor bebas (otonom). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor bebas. Jika faktor-faktor bebasnya sesuai, faktor-faktor ini tidak simetris. Simetris adalah variabel otonom yang harga hubungannya antara faktor-faktor bebas sama dengan tidak ada. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya multikolonearitas pada model relaps cenderung dilihat dari nilai resistansi dan inversnya, difference swelling factor (VIF). Kedua ukuran ini

menunjukkan variabel otonom mana yang diklarifikasi oleh faktor bebas lainnya. Dari sudut pandang dasar, setiap faktor bebas berubah menjadi variabel reliabel (terikat) dan kembali ke faktor otonom berikutnya. Ketahanan memperkirakan ketidakkekalan variabel otonom yang dipilih yang tidak diklarifikasi oleh faktor bebas lainnya. Jadi harga resiliensi yang rendah setara dengan harga VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / \text{resisten}$). Cutoff esteem yang biasa digunakan untuk menunjukkan multikoloneritas adalah resistansi $\leq 0,10$ atau setara dengan $VIF \geq 10$. Setiap spesialis harus memutuskan tingkat kolonieritas yang dalam hal apa pun dapat ditahan. Misalnya, harga ketahanan = 0,10 setara dengan tingkat kolonieritas 0,95. Terlepas dari kenyataan bahwa multikoloneritas dapat diidentifikasi dengan ketahanan dan nilai VIF, kami sebenarnya tidak tahu faktor otonom mana yang terkait.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas berarti menguji apakah pada model relaps terdapat ketidakseimbangan fluktuasi dari residual satu persepsi ke persepsi lainnya, jika perbedaan antara residual satu persepsi dengan persepsi lainnya luar biasa disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas cenderung dapat dilihat melalui plot chart antara estimasi antisipasi variabel yang membutuhkan, khususnya ZPRED dan SRESID yang tersisa. Identifikasi keberadaan atau ketidakhadiran heteroskedastisitas harus dimungkinkan dengan melihat ada atau tidaknya contoh spesifik pada diagram sebar antara SRESID dan ZPRED di mana poros Y adalah Y yang diantisipasi, dan X-hub adalah sisanya (Y-forecast genuine) yang sudah direnungkan. Jika tidak ada contoh yang pasti dan dabs tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada hub Y, maka tidak ada heteroskedastisitas. Pendekatan lain untuk juga menjamin bahwa model relaps tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Tes ini dilengkapi dengan uji kambuh dari estimasi tertinggi dari residu pada faktor otonom. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika dari perhitungan SPSS nilai likelihood esteem melebihi tingkat kepastian 5% Ghozali (2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Banyak investigasi kekambuhan langsung adalah pemeriksaan yang digunakan untuk secara keseluruhan membedakan setidaknya dua faktor otonom pada variabel yang bergantung.

1. Persamaan garis dengan dua prediktor

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Orientasi Kepemimpinan

b2 = Koefisiensi Karakteristik Individu

b3 = Koefisiensi Lingkungan Kerja

X1 = Orientasi Kepemimpinan

X2 = Karakteristik Individu

X3 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

Uji faktual F pada dasarnya menunjukkan apakah setiap faktor otonom atau bebas yang diingat untuk model memengaruhi variabel yang membutuhkan atau lingkungan. Jika modelnya kritis maka model predisposisi digunakan untuk peramalan, sedangkan jika modelnya tidak besar maka model relaps tidak dapat digunakan untuk ekspektasi.

Untuk menguji spekulasi ini, pengukuran F digunakan dengan model dinamis yang menyertai:

1. Jika kritis $< 0,05$: Teori diakui
2. Jika Signifikan $> 0,05$: Teori tersebut diberhentikan (Ghozali, 2011).

Uji Statistik T

Pengujian teori digunakan untuk menguji setiap spekulasi saat ini dengan menggunakan pengujian faktual yang tepat. Hasil tes akan memutuskan apakah spekulasi yang diajukan dapat diakui atau ditolak. Pengujian teori dengan menggunakan uji t faktual diharapkan dapat menunjukkan apakah faktor bebas (otonom) memiliki pengaruh yang besar atau tidak relevan terhadap variabel yang membutuhkan. Uji t terukur juga digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu faktor bebas secara terpisah mempengaruhi variabel reliabel yang dicoba dengan tingkat kepentingan $< 0,05$, hal ini cenderung dikatakan bahwa variabel otonom mempengaruhi variabel yang membutuhkan.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien jaminan (R²) mengukur sejauh mana suatu model dapat memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan (Ghozali, 2011). Koefisien jaminan dapat menguraikan derajat kedekatan hubungan antara faktor bebas dan lingkungan. Petunjuk langkah demi langkah untuk memastikan koefisien jaminan dengan mencari tahu harga koefisien hubungan. Koefisien hubungan pertama sebagai berikut:

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Ry (1,2,3) = Korelasi antara orientasi pemimpin, karakteristik Individu, lingkungan kerja dengan Semangat kerja.

b1 = Koefisien regresi Orientasi Kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi Karakteristik Individu

b3 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X1 = Orientasi Kepemimpinan

X2 = Karakteristik Individu

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Semangat Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah menguji pengaruh Pengarahan Kewenangan (X1), Atribut Tunggal (X2) dan Tempat Kerja (X3) terhadap Jaminan Kerja (Y). Objek eksplorasi yang dimanfaatkan masing-masing dari 154 pekerja di Kantor Penginapan dan Lingkungan Kota Semarang. Populasi dalam ujian ini berjumlah 154 orang. Pemeriksaan ini menggunakan teknik pemeriksaan langsung yang tidak teratur dengan menggunakan resep Slovin untuk menghitung jumlah asli pengujian. Dari seluruh populasi sebanyak 154 responden dengan tingkat ketidaktepatan pada contoh kesalahan

ditetapkan sebesar 10%, sangat baik dapat diperoleh satu contoh sebanyak 77 responden.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa legitimasi merupakan suatu tindakan yang menunjukkan tingkat atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, hasil r check dikontraskan dan r tabel dengan tingkat kepentingan 5%. Apabila diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan melihat tabel butir pokok kualitas kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan $N = 77$ maka nilai r tabel adalah 0,186. Setiap instrumen pada saat itu menentukan estimasi r hitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Konsekuensi dari penghitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X1) Orientasi Kepemimpinan	X1.1	0,538	0,186	Valid
	X1.2	0,569	0,186	Valid
	X1.3	0,610	0,186	Valid
	X1.4	0,444	0,186	Valid
	X1.5	0,859	0,186	Valid
(X2) Karakteristik Individu	X2.1	0,511	0,186	Valid
	X2.2	0,425	0,186	Valid
	X2.3	0,397	0,186	Valid
	X2.4	0,529	0,186	Valid
	X2.5	0,579	0,186	Valid
(X3) Lingkungan Kerja	X3.1	0,420	0,186	Valid
	X3.2	0,421	0,186	Valid
	X3.3	0,493	0,186	Valid
	X3.4	0,394	0,186	Valid
	X3.5	0,528	0,186	Valid
(Y) Semangat Kerja	Y1.1	0,527	0,186	Valid
	Y1.2	0,337	0,186	Valid
	Y1.3	0,685	0,186	Valid
	Y1.4	0,303	0,186	Valid
	Y1.5	0,444	0,186	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tabel nilai r hitung yang kemudian dilihat antara nilai r hitung dan nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa efek samping dari r hitung untuk semua faktor lebih penting daripada r tabel, sehingga hal-hal instrumen yang dicoba substansial.

Uji Reliabilitas

Kualitas yang tak tergoyahkan merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya cukup untuk digunakan sebagai alat ragam informasi karena instrumen tersebut dapat diterima (Arikunto, 2013). Alat padat adalah alat yang

bila digunakan beberapa kali untuk mengukur benda serupa, akan memberikan informasi yang serupa. Dalam pengujian ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah resep Alpha Cronbach.

Selain itu, menguraikan angka koefisien kualitas yang tidak tergoyahkan tergantung pada karakterisasi yang dikenalkan oleh Arikunto (2013) dengan memanfaatkan terjemahan dari koefisien koneksi yang diperoleh atau harga r . Pengertiannya adalah sebagai berikut:

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

Mengingat uji kualitas tak tergoyahkan menggunakan Cronbach's Alpha, efek samping dari uji ketergantungan instrumen Otoritas Arah diperoleh sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Orientasi Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,025	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan kualitas yang tidak tergoyahkan menunjukkan bahwa pada variabel arah administrasi diperoleh nilai koefisien ketergantungan sebesar - 0,025. Jika diuraikan dengan ukuran-ukuran koefisien hubungan sesuai Arikunto (2013), koefisien kualitas yang teguh dari instrumen tersebut sangatlah rendah. Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil uji kualitas tak tergoyahkan dari instrumen merek dagang adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,196	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa pada atribut individu instrumen diperoleh nilai estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0.196. Dalam hal yang diuraikan oleh model-model koefisien koneksi sesuai Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen sudah memadai. Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbach's Alpha, konsekuensi dari uji ketergantungan instrumen tempat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,093	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan ketergantungan menunjukkan bahwa instrumen tempat kerja memiliki estimasi koefisien kualitas tak tergoyahkan sebesar 0,093.

Dalam hal yang diuraikan oleh model-model koefisien koneksi sesuai Arikunto (2013), koefisien kualitas instrumen yang tidak tergoyahkan sudah memadai. Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbach's Alpha, konsekuensi dari uji coba kualitas yang tak tergoyahkan dari instrumen jaminan adalah sebagai berikut:

Tabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,062	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

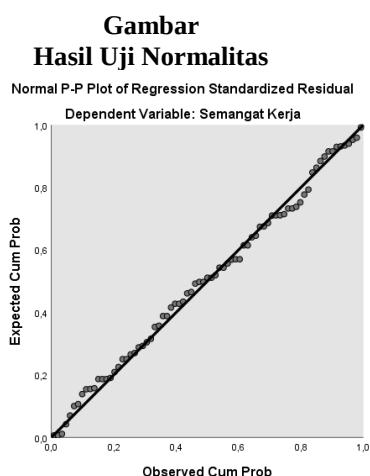
Dari hasil perhitungan dependabilitas menunjukkan bahwa instrumen resolusinya memiliki koefisien kualitas tak tergoyahkan sebesar 0,062. Jika diuraikan oleh model-model untuk koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen sangat memadai.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian anggapan teladan diharapkan untuk melihat apakah dalam model kambuh, harga yang tersisa memiliki penyebaran biasa atau tidak sehingga memenuhi praduga biasa. Selanjutnya untuk melihat apakah hasil asesmen relaps benar-benar terbebas dari adanya manifestasi multikolinearitas dan efek samping heteroskedastisitas. Uji anggapan gaya lama yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah uji ordinariness, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini diarahkan untuk menentukan apakah dalam model relaps sisa nilai tersebut sudah biasa diseminasi atau tidak. Pada teknik relaps lurus, hal ini ditunjukkan dengan besarnya harga kesalahan tak beraturan (e) yang biasanya tersebar. Model relaps yang layak adalah model yang biasanya disebarluaskan atau mendekati biasa sehingga informasinya dapat dicoba secara terukur. Tes biasa kambuh dapat menggunakan beberapa teknik, termasuk strategi plot kemungkinan yang melihat penyebaran total penyebaran biasa.



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2021

Alasan pilihan untuk membedakan biasanya adalah jika informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti tajuk miring, maka residu disebarluaskan secara

teratur. Sementara itu, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti tajuk miring, residu tidak tersampaikan secara teratur. Pada imbal hasil di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti tajuk dari garis miring, sehingga informasi sisa biasanya disebarluaskan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model relaps menemukan hubungan antara faktor otonom (bebas). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor otonom. Jika faktor-faktor bebasnya sesuai, faktor-faktor ini tidak simetris. Faktor simetris merupakan faktor otonom dimana harga keterkaitan antara faktor bebas adalah nol (Ghozali, 2016). Untuk mengenali ada atau tidaknya multikolinearitas, sebagian besar dengan melihat nilai-nilai Resistensi dan VIF dalam hasil kambuh langsung.

Tabel

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Orientasi	,975	1,026
	Kepemimpinan		
	Karakteristik Individu	,981	1,020
	Lingkungan Kerja	,994	1,006
a. Dependent Variable: Semangat Kerja			

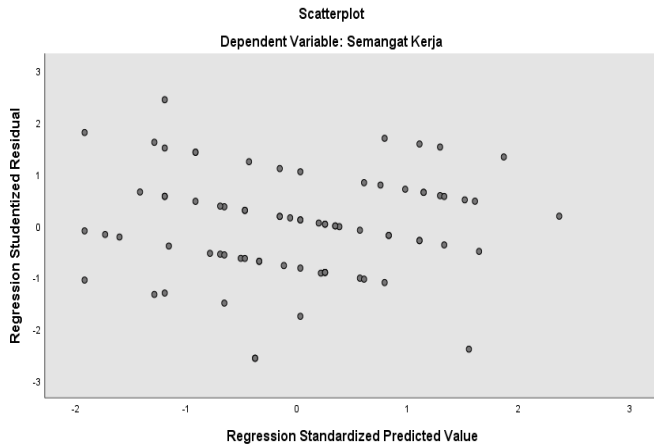
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Strategi dinamisnya adalah jika Resistance lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinieritas. Konsekuensi dari penghitungan tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF untuk semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan memiliki nilai resistansi yang lebih menonjol dari 0,10, yang berarti tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas. Oleh karena itu cenderung beralasan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model relaps terdapat disparitas fluktuasi dari residual satu persepsi ke persepsi yang konsisten, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yang layak tidak membutuhkan masalah heteroskedastisitas. Instruksi untuk menyelidiki anggapan heteroskedastisitas, termasuk dengan memanfaatkan uji scatterplots.

Gambar
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Alasan dinamika untuk mengenali heteroskedastisitas adalah bahwa jika penggunaan informasi adalah kebiasaan dan menyusun contoh tertentu, disimpulkan bahwa heteroskedastisitas terjadi, meskipun jika penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membimbing contoh spesifik maka tidak ada heteroskedastisitas. isu. Pada hasil di atas, sangat jelas terlihat bahwa penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membimbing contoh yang spesifik, hal ini mungkin beralasan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

Analisis Regresi

Relaps adalah teknik dalam wawasan yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya suatu hubungan (kausal atau kausal) dan diperkenalkan sebagai model atau kondisi yang efisien. Relaps dapat digunakan untuk mengantisipasi atau membangun model yang ditampilkan sebagai kondisi relaps. Pemeriksaan relaps sendiri digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi faktor yang berbeda atau beberapa faktor yang berbeda.

Tabel
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,070	5,237		3,642	,001
Orientasi Kepemimpinan	,089	,151	,065	,586	,560
Karakteristik Individu	,288	,111	,288	2,600	,011
Lingkungan Kerja	-,214	,116	-,203	-1,843	,069

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Banyaknya kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel arah administrasi (X1), atribut singular (X2) tempat kerja (X3) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini mengimplikasikan bahwa ketiga faktor eksplorasi berdampak menyelesaikan (Y), sehingga jika

terjadi ekspansi dalam arah otoritas (X1), kualitas tunggal (X2) dan tempat kerja (X3) akan membangun jaminan (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 19,070

Analisis :

Jika arah inisiatif, kualitas tunggal, dan tempat kerja nol atau dibuang, kepercayaan akan meningkat 1.907 unit.

b. Nilai $b_1 = 0,065$

Analisis :

Pengaruh variabel arah inisiatif memperluas tekad. Jika terjadi peningkatan 1% ke arah administrasi, jaminan akan naik 6,5 persen, dengan mempertimbangkan faktor kualitas individu dan tempat kerja yang konsisten.

c. Nilai $b_2 = 0,288$

Analisis :

Faktor merek dagang tunggal memengaruhi perluasan tekad. Jika ada peningkatan 1 persen pada variabel merek, semangat akan meningkat 28,8 persen, karena variabel tempat kerja stabil.

d. Nilai $b_3 = -0,203$

Analisis :

Faktor tempat kerja memengaruhi peningkatan tekad. Jika terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel tempat kerja maka jiwa kerja akan mengalami kenaikan sebesar 20,3 persen.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 19,070 + 0,065X_1 + 0,288 X_2 + -0,203 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor bebas dan variabel reliabel secara terpisah (eksklusif), kemudian digunakan uji t. Persamaan untuk t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan resep: $t \text{ tabel} = 77 - 2 = 75$, maka diketahui bahwa t hitung dari t tabel adalah 0,6778.

Tabel
Hasil Uji t
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
	(Constant)	3,642	,001
	Orientasi Kepemimpinan	,586	,560
	Karakteristik Individu	2,600	,011
	Lingkungan Kerja	-1,843	,069

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat efek samping dari investigasi kekambuhan, diperoleh:

1. Variabel Orientasi Kepemimpinan (X1)

Analisis :

Variabel arah inisiatif memiliki nilai estimasi sebesar 0.586 dengan tingkat kepentingan 0.560 karena nilai t hitung sebesar $0.586 > t \text{ tabel } 0.67778$ dan nilai kepentingan (Sig.) $0.560 < 0.05$ dan bernilai positif sangat mungkin. beralasan bahwa H_0 diberhentikan dan

Ha diakui, yang menyiratkan bahwa arah administrasi (X1) separuh mempengaruhi kepercayaan (Y).

2. Variabel Karakteristik Individu (X2)

Analisis :

Variabel merek individu memiliki t hitung 2,600 dan bermakna 0,011 karena t hitung 2,600 > t tabel 0,6778 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,011 < 0,05. Jadi cenderung disimpulkan bahwa H0 dihilangkan dan Ha diakui, yang berarti bahwa atribut tunggal (X2) merupakan bagian dari cara mempengaruhi jaminan (Y).

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Analisis :

Variabel tempat kerja memiliki t hitung sebesar - 1,843 dan bermakna 0,069 dengan alasan t hitung - 1,843 > t tabel 0,6778 dan nilai nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,069 < 0,05. Sehingga cenderung dianggap bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa tempat kerja (X3) merupakan bagian dari cara mempengaruhi penyelesaian (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom sepanjang waktu (sekaligus) terhadap perubahan estimasi variabel dependen, terbantu melalui pengujian kehebatan perubahan estimasi variabel membutuhkan yang dapat diperjelas dengan perubahan estimasi. Dari setiap faktor bebas, untuk itu penting dilakukan uji F atau ANOVA diselesaikan dengan membandingkan derajat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari hasil pemeriksaan (Ghozali, 2011). Untuk mencari F tabel, pertama-tama perlu dicari estimasi $df_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 (N_2) = n - k = 77 - 3 = 74$, dengan cara ini kualitas tabel F Dari $df_1 (2)$ dan $df_2 (74) = 3.97$

**Tabel
Hasil Uji F**

Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,029	3	4,010	3,377	,023 ^b
Residual	86,672	73	1,187		
Total	98,701	76			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Orientasi Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Arah Inisiatif, Atribut Tunggal dan faktor Tempat Kerja memiliki harga F yang ditentukan dengan tingkat kepentingan 3,377, karena nilai F yang ditentukan adalah $3,377 > F$ tabel 3,97 dan harga kepentingan (Sig.) 0,023 < 0,05 dan bertanda positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa arah administrasi, kualitas tunggal dan tempat kerja sambil mempengaruhi semangat.

Koefisien Determinasi (R Square)

Investigasi R^2 (R Square) atau koefisien jaminan pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk mengklarifikasi varietas dalam variabel yang membutuhkan atau variabel yang membutuhkan. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Penghargaan kecil R^2 menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) untuk menjelaskan variasi dalam variabel yang membutuhkan sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor yang membutuhkan memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk meramalkan keragaman dalam variabel yang membutuhkan.

Tabel

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square)

Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,349 ^a	,122	,086	1,090

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Orientasi Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Konsekuensi dari investigasi koefisien assurance pada straight relapse berbeda dengan estimasi R^2 (Changed R Square) 0,086 yang berimplikasi pada pengaruh arah inisiatif variabel otonom, kualitas tunggal dan tempat kerja terhadap variabel semangat kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh elemen berbeda yang tidak diinspeksi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Hasil SPSS menunjukkan bahwa koefisien relaps (b) β_1 menunjukkan estimasi sebesar 0,065. Variabel arah otoritas mempengaruhi semangat yang berkembang. Jika ada kenaikan 1 persen pada variabel arah administrasi, semangat akan naik sebesar 6,5 persen, menerima variabel kualitas individu dan tempat kerja stabil. **Dengan demikian H1 diterima.**

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Semangat Kerja

Pada hasil yield SPSS, koefisien relaps (b) β_2 menunjukkan estimasi sebesar 0,288. Faktor merek dagang tunggal mempengaruhi kepercayaan diri yang meningkat. Jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada faktor merek individu maka kepercayaan akan meningkat sebesar 28,8 persen, menerima variabel tempat kerja adalah konsisten. **Dengan demikian H2 diterima.**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil SPSS menunjukkan kuantitas koefisien relaps. Hasil SPSS menunjukkan koefisien relaps (b) β_3 menunjukkan estimasi - 0.203. Faktor tempat kerja mempengaruhi jaminan. Jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tempat kerja maka kepercayaan akan meningkat sebesar 20,3 persen. **Dengan demikian H3 diterima.**

Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil SPSS menunjukkan bahwa koefisien relaps memiliki estimasi koefisien relaps faktor Arah Administrasi, Atribut Singular, dan Tempat Kerja yang memiliki estimasi F tertentu sebesar 3,377 dengan tingkat kepentingan 0,023, mengingat harga F yang ditentukan adalah $3,377 > F_{\text{tabel}} 3,97$ dan nilai kepentingan (Sig.) $0,023 < 0,05$ dan positif cenderung dianggap H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa arah kewenangan, kualitas tunggal, dan tempat kerja pada saat yang sama mempengaruhi jaminan. Dengan demikian H_4 diterima.

Kesimpulan

Mengingat perincian masalah penelitian yang diusulkan, penyelidikan informasi yang telah dilakukan dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian sebelumnya, maka tujuan yang menyertainya dapat ditarik:

Variabel Arah Otoritas Variabel Arah Inisiatif memiliki estimasi 0,586 dengan tingkat kepentingan 0,560 dengan alasan $t_{\text{hitung}} 0,586 > t_{\text{tabel}} 0,6778$ dan nilai kepentingan (Sig.) $0,560 < 0,05$ dan bertanda positif cenderung bernilai positif. disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan. Terlebih lagi, Akui H_a , yang menyiratkan bahwa Initiative Direction (X1) agak mempengaruhi tekad (Y). Faktor arahan administrasi agak berdampak positif dan besar terhadap kepercayaan. Kemakmuran organisasi bergantung pada bagaimana arah inisiatif organisasi.

Variabel Atribut Individu memiliki t_{hitung} 2,600 dan bermakna 0,011 karena $t_{\text{hitung}} 2,600 > t_{\text{tabel}} 0,6778$ dan nilai kepentingan (Sig.) $0,011 < 0,05$. Sehingga cenderung beralasan bahwa H_0 dihilangkan dan H_a diakui, yang mengimplikasikan bahwa atribut singular (X2) setengah jalan mempengaruhi spirit (Y). Faktor merek dagang tunggal sebagian besar berdampak positif dan kritis terhadap jaminan. Kualitas tunggal adalah kualitas yang diterapkan dalam organisasi untuk mempengaruhi dan memahami perilaku pekerja agar memiliki pilihan untuk menangani masalah dalam atau luar dalam organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan hierarki atau organisasi.

Variabel tempat kerja memiliki t_{hitung} sebesar -1,843 dan bermakna 0,069 dengan alasan $t_{\text{hitung}} -1,843 > t_{\text{tabel}} 0,6778$ dan nilai nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,069 $< 0,05$. Jadi sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa tempat kerja (X3) bagian dari cara mempengaruhi jaminan (Y). Faktor tempat kerja tidak sepenuhnya berdampak positif dan kritis terhadap kepercayaan diri. Tempat kerja merupakan perpaduan antara area dan pilihan dalam organisasi, untuk situasi ini diidentifikasi dengan bagaimana menyampaikan administrasi kepada pembeli dan dimana area yang penting berada (Lupiyoadi, 2006).

Variabel Arah Inisiatif, Kualitas Tunggal dan Tempat Kerja memiliki estimasi F ditentukan sebesar 3,377 dengan tingkat kepentingan 0,023 karena nilai F yang ditentukan adalah $3,377 > F_{\text{tabel}} 3,97$ dan harga kepentingan (Sig.) $0,023 < 0,05$ dan positif, itu cenderung. Diasumsikan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang menyiratkan bahwa arah otoritas, atribut tunggal dan tempat kerja sementara itu mempengaruhi kepercayaan. Arah Otoritas, Atribut Tunggal, dan faktor Tempat Kerja memiliki dampak positif dan kritis pada kepercayaan diri

kerja. Perpaduan ketiga faktor ini terbukti memengaruhi kepercayaan dengan baik.

Saran

Ide-ide yang dapat diberikan tergantung pada efek samping dari eksplorasi yang diselesaikan adalah sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Organisasi dituntut untuk memperluas batas kemajuan SDM-nya dengan meningkatkan kualitas terkait kemampuan halus dan kemampuan keras. SDM yang lebih baik akan mampu daripada meningkatkan presentasi organisasi yang secara tidak langsung dapat memperluas jaminan kerja yang akan meningkatkannya. Selain itu, SDM yang lazim dapat menjadi lebih penuh perhatian secara ahli dan meningkatkan kemampuan khusus mereka.

Bagi investor dan calon investor

Dapat lebih siap menggunakan kerangka data saat ini untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai alat evaluasi untuk mengukur presentasi dan sifat organisasi di kemudian hari.

Bagi peneliti selanjutnya

Untuk spesialis masa depan, akan lebih cerdas untuk memanfaatkan lebih banyak faktor bebas yang akan digunakan dalam penelitian yang berdampak pada penyelesaian. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat penanda tanya yang lebih berfluktuasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja karyawan* (Studi Kasus di KUD Tani Subur, Desa Pangkalan Tiga, Pangkalan Lada, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah). Jurnal MASEPI, Vol.1, No.1.
- Ashari. (2010). *Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang profesional*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.2.
- Batubara. (2015). *Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan*. Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu Vol.1 No.2.
- Christiani. (2010). *Pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan karakteristik individu terhadap organizational citizenship behavior melalui semangat kerja pada karyawan pt. bank rakyat indonesia (persero) tbk. cabang jember*. Berkas Skripsi Univeristas Jember.
- Dalimunthe. (2006). *Buku Pedoman Program Studi Manajemen*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- George and Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Setiadi. (2017). Pengaruh persepsi karyawan pada gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Yohanna. (2017). *Pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan Karakteristik individu terhadap organizational Citizenship behavior melalui semangat kerja pada Karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jember*. Jurnal

Moh. Gunarto. (2019). *Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal

Mastuti. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Home Industri My. Bakery Palembang*. Jurnal

UU Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Daswati, (2012). *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*. Jurnal *Academica Fisip UNTAD* Vol.04 . ISSN 1411-3341

Wasiman, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. Jurnal *AKRAB JUARA* Vol 3 No.1 Edisi Februari.

Hajati, Dayat Ikhsan, Dkk (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. Jurnal *Bisnis* Edisi Juni 2018 Vol 7. No1. ISSN 2541-187X