

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR PEMERINTAH DI DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
RIKO SAPUTRA
NIM. E42011069

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail : riko88putr4@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Lingkungan terhadap Semangat kerja aparatur Pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan melalui uji statistik regresi linear dan Korelasi *Product moment* dengan menggunakan jumlah sampel 66 orang. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini valid dan Reliabel. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat Koefesien Korelasi (R) sebesar 0,563 dan persamaan regresi $Y = 31,502 + 527X$ yang berarti jika tidak ada kenaikan pada lingkungan kerja maka nilai semangat kerja sebesar 31,502 poin dan koefesien regresi sebesar 0,527 menunjukkan setiap pertambahan satu skor nilai lingkungan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,527 poin semangat kerja. Selanjutnya melalui perhitungan R Square diperoleh 31,7,8 % yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan hal tersebut maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja aparatur pemerintah, sehingga saran yang peneliti ajukan kepada Kepala Dinas, Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat adalah melakukan pembenahan terhadap lingkungan kerja.

Kata-kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Aparatur Pemerintah

THE INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL ON THE SPIRIT OF WORK FOR GOVERNMENT PERSONNEL IN DEPARTMENT OF COOPERATIVES, MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES OF WEST KALIMANTAN PROVINCE

Abstract

This research aim to identify and analyze the Influence of Environment on the Government apparatus morale in the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises of West Kalimantan Province. This research was conducted through a linear regression test and product moment correlation by using a sample of 66 people. Based on statistical data analysis, indicators in this study is valid and Reliable. These results indicate there is a correlation coefficient (R) of 0.563 and a regression equation $Y = 31,502 + 527X$, based on this equation, if work environment equal zero, spirit of work will be 31,502 poin and if value of work environment equal with one, so spirit of work will gains 0,527 point. each Furthermore, through the calculation of R Square gained 31,7.8%, which shows the influence of the environment at morale of government officials in the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises of West Kalimantan Province. Under these conditions, the work environment positive and significant effect on the morale of government officials, so that suggestions that the researchers recommend to the Head of Department, Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium west kalimantan province to repair work environment.

Keywords: Spirit At Work, Work Enviroment And Government Personnel.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Di zaman modern ini, tuntutan terhadap kinerja pegawai negeri sipil(PNS) sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat. Tidak biasa dipungkiri, era ini berbeda dari era-era sebelumnya, misalnya pada era orde baru dimana masyarakat masih belum memiliki kemampuan dan keberanian untuk mengungkapkan kritik terhadap kinerja pemerintah. Karena sebagaimana yang diketahui pada masa itu, pemerintah yang dipimpin oleh orde baru tidak suka akan kritik dan perbedaan pendapat. Pemerintah menganggap semua orang harus tunduk dan menurut terhadap semua kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Tetapi saat ini ketika era reformasi, banyak harapan dan keinginan seluruh masyarakat untuk memiliki aparatur pemerintah yang lebih berkualitas dan memiliki jiwa untuk melayani. Keinginan ini tentu suatu hal yang sangat wajar mengingat banyak negara-negara tetangga kita yang sudah lebih maju dari banyak segi kehidupan jika dibandingkan dengan Indonesia, tidak usah mengambil contoh Negara yang jauh-jauh, Malaysia sebagai Negara tetangga sudah lebih maju dalam banyak hal, padahal sebenarnya bangsa Indonesia memiliki peluang yang sama untuk bersaing.

Sadar akan peran pegawai yang sangat vital bagi kemajuan suatu daerah. dalam hal ini pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. Maka sangat disayangkan apabila pada kenyataannya pemanfaatan tenaga pegawai yang merupakan Sumber Daya Manusia belum optimal. Terdapat gejala-gejala yang menunjukkan kurangnya semangat kerja yang terjadi di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat hal ini didasari dari pengalaman Pribadi Peneliti yang melakukan Praktek Pengalaman Kerja(PPK) selama sebulan penuh yang berlangsung tanggal 29 Juli 2014 sampai 29 Agustus 2014 gejala-gejala yang terlihat seperti berikut:

- a) Masih ada pegawai yang menunda pekerjaan dengan berbagai alasan, mereka lebih memilih mengobrol dengan rekan kerja, hal ini menandakan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih kurang.
- b) Saat ada kegiatan dikantor yang mengharuskan semua elemen kantor untuk ikut serta banyak pegawai yang tidak ikut berpartisipasi. Misalnya ada kegiatan di sebuah hotel dimana dalam kegiatan ini banyak perwakilan didaerah diundang, acara ini tentu saja menghendaki partisipasi seluruh anggota

tapi pada hari yang ditentukan banyak pegawai yang lebih memilih tidak berpartisipasi dengan alasan urusan pribadi.

- c) Cara yang ditempuh pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan tidak berubah. Jarang dari mereka yang berusaha mencari cara yang lebih mudah dan moderen hal ini menandai kreativitas pegawai masih rendah

Indikasi-indikasi diatas diamati secara langsung oleh peneliti yang melakukan praktek lapangan kerja di lokasi. Semua indikasi diatas berkaitan dengan semangat kerja sehingga peneliti ingin meneliti masalah semangat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada “lingkungan kerja fisik

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latarbelakang dan fokus penelitian, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan Fisik terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat “?

4. Tujuan Penelitian

Memperhatikan batasan dan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang nyata tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat

5. Manfaat Penelitian.

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pemerintahan terutama yang menyangkut semangat kerja dan lingkungan kerja, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama bagi mereka yang meneliti tentang semangat kerja.

b) Manfaat Pratis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan masukan bagi pegawai dan pimpinan di Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Kalimantan Barat dalam mengambil keputusan. Terutama keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

a) Lingkungan kerja

Karakter lingkungan mencakup lingkungan eksterm dan lingkungan interen, lingkungan eksterim adalah semua kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan dalam organisasi, selanjutnya lingkungan intern, dikenal dengan lingkungan dalam organisasi atau iklim organisasi meliputi macam-macam atribut dalam organisasi. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja: Menurut Nitisemito(2001:183) mengemukakan bahwa:“ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugasnya yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain” Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja” Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa: “ lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa: “ lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari”

Indikator-indikator lingkungan kerja yang baik menurut (Sarwanto,1998 : 171) adalah :

- 1) Tata ruang, meliputi: penggunaan segenap ruangan, penyusunan peralatan dan perabotan, pemeliharaan, kelancaran lalu lintas pegawai, ketepatan jarak pegawai dan jumlah pegawai.
- 2) Pencahayaan, meliputi : kualitas cahaya, kuat penerangan, daya penerangan, pemilihan lampu, peletakan lampu dan dan cahaya alami
- 3) Temperatur ruangan, meliputi: suhu udara, kelembaban udara dan pendingin udara

b) Semangat kerja

Menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa “ semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang

menyenangkan menjadi bagian daripadanya". Menurut Siswanto (2000:35) "semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan yang seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi "Menurut Saifudin Anwar (2002:180) adalah sebagai berikut: "Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjuk kan iklim dan suasana kerja" Sedangkan menurut Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal" Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Indikator-indikator semangat kerja menurut Kusumawarni (2007:9) adalah:

a) Presensi, meliputi: kehadiran pegawai di tempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan/ kegiatan organisasi

- b) Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekantor, kemauan memberi keritik/ menerima keritik
- c) Antusiasme, meliputi: giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit
- d) Kreatifitas, meliputi: memberikan ide baru dalam bekerja. .

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki hubungan kasual yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Metode dalam penelitian ini yaitu metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan stastistik (Ssugiyono, 2012,7)

Menurut Sugiyono (2012:11) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehinga dalam penelitiannya ada

variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel dependennya adalah semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja digunakan statistik korelasi product moment.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program *software SPSS 17 for windows*, maka diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antar variabel x dan y pada tabel berikut.

Tabel 1
Korelasi Antara Variabel X dan Y
Correlations

	lingkungan kerja	semangat kerja
lingkungan kerja Pearson Correlation	1	.563**
Sig. (2-tailed)		.000
N	66	66
semangat kerja Pearson Correlation	.563**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	66	66

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

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS 17

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan barat. Pengajuan hipotesis dilakukan dengan analisis statistik yang menggunakan korelasi *Product moment* dilanjutkan dengan analisis linear sederhana.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa koefesien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja(Y) aparatur pemerintah yang dihitung koefesien korelasi dengan hasil yakni 0, 563. Hasil perhitungan ini menunjukkan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja memiliki hubungan yang sedang. Hubungan yang sedang ini

a) Analisis korelasi.

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, dalam penelitian ini variabel X-nya adalah lingkungan kerja dan variabel Y-nya adalah semangat kerja. Pengujian hipotesis tentang

didasari pada perbandingan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014 :184) angka korelasi sebesar 0, 563 termasuk pada katagori hubungan sedang yakni antara 0,400 – 0,599

b) Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefesien determinasi terdapat dalam tabel Model Sumarry yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0 sebagai berikut

Tabel 2
Koefesien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.306	7.460

a. Predictors:
 (Constant), lingkungan kerja

.sumber : data primer yang diolah menggunakan program SPSS 17.0

Berdasarkan tabel diketahui nilai R square sebesar 0, 317. Koefesien determinasi dihitung dengan mengalikan R square dengan 100% yaitu 31,7% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhada semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini.

c) Analisis Regresi Linear

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 17 maka dapat dilihat hasil pengolahan data seperti dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Lnear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.502	8.145		3.868	.000
lingkungan kerja	.527	.097	.563	5.451	.000

a. Dependent Variable:
 semangat kerja

Sumber data primer yang diolah menggunakan program SPSS 17.0

Dari tabel maka didapatkan sebuah persamaan regresi linear sederhana yakni sebagai berikut:

$$Y = 31,502 + 0, 527X$$

Keterangan :

Y : variabel semangat kerja

X : variabel lingkungan kerja

Kostanta sebesar 31,502 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari variabel lingkungan kerja(X) maka

nilai semangat kerja adalah 31,502 poin. Koefisien regresi sebesar 0,527 menunjukkan setiap penambahan satu skor nilai lingkungan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,527 poin semangat kerja.

d) Uji hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis atau jawaban sementara penelitian apakah diterima atau ditolak perlu diuji melalui uji statistik. Sebelumnya rumusan hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah.

Ho, apabila tidak ada hubungan variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat

Ha, ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

statistik akan didapatkan hasil yaitu Ha diterima dan Ho ditolak yaitu apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ataupun Ha ditolak dan Ho diterima apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel}

Berdasarkan tabel 4.15 nilai f_{hitung} adalah sebesar 29.717, F_{tabel} diperoleh dengan melihat R square pada tabel 4. 14 yaitu sebesar 3.17 . karena nilai $F_{hitung}(29,717) > F_{tabel} (3,17)$ maka dapat disimpulkan bahwa keputusan statistik diterima, jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

Perbandingan nilai signifikan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan peraturan jika $S_{hitung} < S_{penelitian}$, maka hipotesis atau jawaban sementara dapat diterima. Berdasarkan tabel, diketahui bahwa s_{hitung} sebesar 0,000 sedangkan $s_{penelitian}$ sama dengan 0,05 maka $s_{hitung}(0,000) < s_{penelitian}(0,05)$ dengan keputusan hipotesis diterima, jadi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

Uji hipotesis ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1653.819	1	1653.819	29.717	.000 ^a
Residual	3561.711	64	55.652		
Total	5215.530	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber data primer yang diolah dengan SPSS 17.0

Berdasarkan rumusan hipotesis statistik diatas, kedua variabel yang diuji

D. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

a) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang berada di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah cukup baik. dimana dari pengolahan data anket yang disebarkan kepada 66 responden dan kebanyakan responden menilai bahwa kondisi Lingkungan Kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat cukup baik.
2. Pada variabel semangat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan analisis terhadap 66 jawaban responden menunjukkan kebanyakan responden menilai kondisi semangat Kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat kurang baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil Fhitung sebesar 33.470 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. karena nilai sig < 0,05 maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima dan

H_0 ditolak, jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat.

4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka sebesar 0,586 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berada pada interval koefisien antara (0,400 – 0,599) yang berarti hubungan variabel Lingkungan Kerja dan semangat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat sedang.
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat, besar pengaruhnya sebesar 34,3% dan 65,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian.

b) Saran

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu pegawai harus selalu kondisi tata ruang, pencahayaan dan ventilasi dalam keadaan bersih dan baik. harus berusaha menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja.

c) Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dan kendala yang dirasakan peneliti ialah : Peneliti mempunyai waktu yang sedikit untuk melakukan penelitian sehingga hanya meneliti satu variabel pengaruh yaitu lingkungan kerja. Masih banyak variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja

E. REFERENSI

1. Buku-Buku

Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Brannen, Julia. 1997. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Terj, Nuktat Arfawie Kurde, Imam Safe'i dan Noorhaidi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Gie, The Liang. 2002. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Nur Cahaya

Hadi, Sutrisno. 2000, *Metodologi Research*, Yogyakarta: YP. Fakultas Psikologi UGM

Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.

Usman Rianse dan Abdi, 2009. *Metodologi penelitian social dan ekonomi (teori dan aplikasi)*, Bandung: CV alfabeta.

Moleong, J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, L.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Literature Peraturan Perundang-undangan

Nitisemito, Alek S, 2006, *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Bogor : Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*, Bogor : Gahila Indonesia

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syafie, Kencana Inu. 2003. *Sistem Administrasi Negara RI*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta

Simamora, Hery, 2001, *Manajemen Sumber Daya dan Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Ketiga, Yogyakarta: bagian Penerbit STIE.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Riko Saputra
NIM / Periode Lulus : E42011069 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : riko88putr4@gmail.com / 082148511628

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR PEMERINTAH DI
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

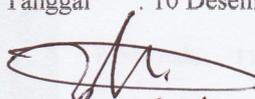
Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengerti/disetujui
Pengelola Jurnal IP

Dr. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Desember 2015


(RIKO SAPUTRA)

