

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI AUTO2000 CABANG
PASTEUR BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh:
Awaludin Nurhidayat
1405907

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2020**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI AUTO2000 CABANG
PASTEUR BANDUNG**

Oleh:
Awaludin Nurhidayat
1405907

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

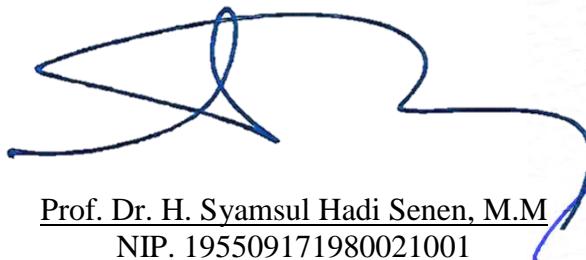
©Awaludin Nurhidayat
Universitas Pendidikan Indonesia
Februari 2020

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI AUTO2000 CABANG PASTEUR BANDUNG

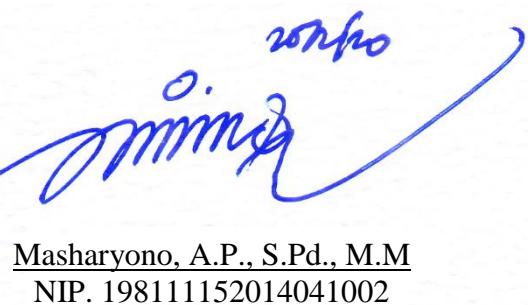
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M
NIP. 195509171980021001

Pembimbing II



Masharyono, A.P., S.Pd., M.M
NIP. 198111152014041002

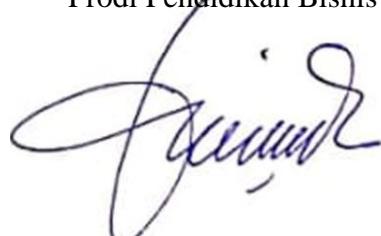
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P
NIP. 196206071987031002

Ketua
Prodi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M
NIP. 198208302005022003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Awaludin Nurhidayat
NIM. 1405907

Awaludin Nurhidayat, 2020

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
IMPLIKASINYA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI AUTO2000 CABANG PASTEUR
BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya terhadap Semangat Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuahkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan

Awaludin Nurhidayat

ABSTRAK

Awaludin Nurhidayat (1405907), “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Semangat Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Semangat kerja digunakan sebagai kunci strategi baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Rendahnya tingkat semangat kerja masih menjadi permasalahan pada perusahaan Auto2000 cabang Pasteur Bandung yang ditandai dengan penurunan tingkat produktivitas serta peningkatan absensi dan *turnover* pegawai tiap tahunnya. Mempertahankan semangat kerja untuk tetap pada tingkat yang tinggi merupakan salah satu tugas yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dibutuhkan suatu faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai agar tetap pada tingkat yang tinggi. Kepuasan kerja dipilih sebagai solusi permasalahan semangat kerja. Untuk dapat selalu mempertahankan kepuasan kerja pegawai, karakteristik pekerjaan dipilih sebagai solusi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran karakteristik pekerjaan, (2) mengetahui tingkat kepuasan kerja, (3) mengetahui tingkat semangat kerja, (4) mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dan (5) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Auto2000 cabang Pasteur Bandung. Variabel (X) dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, variabel (Y) adalah kepuasan kerja, dan variabel (Z) adalah semangat kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan data dengan cara penyebaran angket dengan jumlah sampel 90 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS) 24.0 for windows. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukan bahwa gambaran karakteristik pekerjaan dalam kondisi baik, tingkat kepuasan kerja pegawai dalam kondisi tinggi, dan tingkat semangat kerja dalam kondisi tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan karakteristik pekerjaan Auto2000 cabang Pasteur Bandung lebih diperbaiki lagi dalam aspek otonomi pegawai dengan memberikan keleluasaan dan keterlibatan bagi pegawai dalam menentukan penyelesaian pekerjaan. Dalam segi kepuasan kerja disarankan untuk meningkatkan hubungan sesama rekan kerja dengan cara menyelaraskan tujuan kerja sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar terciptanya rasa harmonis. Sehingga diharapkan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan dalam menunjang semangat kerja pegawai. Mempertahankan semangat kerja pegawai adalah hal penting yang harus dilakukan karena apabila semangat kerja rendah akan berdampak negatif pada perusahaan seperti penurunan produktivitas, absensi tinggi, turnover pegawai, serta tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

Awaludin Nurhidayat (1405907), "The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Implications on Morale among the employees at Auto2000 Pasteur, Bandung". This study is conducted under the guidance from Prof Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Morale was used as a new strategy in human resource management. Low level of morale has became a significance promblem at Auto2000 Pasteur Bandung which shows a decrease in the level of productivity and an increase in absenteeism and employee turnover every year. Maintaining morale to remain at a high level is one of the important tasks to achieve company goals. Some factor is needed to maintain and increase employee morale to the high level. Job satisfaction was chosen as the solution for the morale's problem. To always maintain employee job satisfaction on the high level, job characteristics are chosen as the solution. This study aims to (1) know the description of job characteristics, (2) find out the level of job satisfaction, (3) find out the level of work morale, (4) find out the effect of job characteristics on job satisfaction, and (5) find out the effect of job satisfaction on work morale. The object of the analysis in this study is the employess of Auto2000 Pasteur, Bandung. Variable (X) in this study is job characteristics, variable (Y) is job satisfaction, and variable (Z) is morale. The methode used in this research was quantitative. Data obtained by distributing questionnaires with a sample of 90 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression with statistical software for service solutions (SPSS) 24.0 for Windows. The findings in this study indicate that the job characteristics are in good condition, the level of job satisfaction of employees in high conditions, and the level of morale in high conditions. Based on the results of this study, it is suggested that the job characteristics of Auto2000 Pasteur Bandung to be further improved in the aspect of employee autonomy by providing flexibility and involvement for employees in determining work completion. In terms of job satisfaction, it is suggested to improve relations between colleagues by harmonizing the goals among employees in completing work in order to create a sense of harmony. So hopefully job characteristics and job satisfaction need further attention by the company in supporting employee morale. Maintaining employee morale is an important thing to do because low morale will have a negative impact on the company such as decreased productivity, high absenteeism, employee turnover, and not achieving the company's goals.

Keywords: *Job Characteristics, Job Satisfaction, Morale*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt yang telah memberikan Berkah, Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya, bahwa atas Karunia dan Kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk menempuh sidang ujian akhir.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung“ yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai gambaran karakteristik pekerjaan, gambaran kepuasan kerja, tingkat semangat kerja, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja, serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik sistematika maupun kedalaman isinya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan proposal ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Akhir kata hanya kepada Allah swt penulis memohon supaya apa yang dikerjakan selama ini merupakan amal yang bernilai ibadah. Aamiin.

Bandung, Februari 2020

Awaludin Nurhidayat

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan ridha Allah swt yang telah memberikan nikmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yang merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan S1 di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sangat dalam dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang memberikan kesempatan, bimbingan dan pembelajaran selama penyelesaian studi di Universitas Pendidikan Indonesia, termasuk membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada.

1. Prof. Dr. H. R. Asep Kadarohman, M.Si selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan memperoleh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P selaku Dekan dan Dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing penulis selama masa studi.
3. Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan motivasi serta pengarahan dalam penyelesaian studi ini semoga beliau selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang.
4. Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Ketua Tim Pengembangan Penulisan Skripsi, Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah bersedia membantu dan memfasilitasi penulis dalam proses penyelesaian skripsi dengan memberikan pengarahan dan motivasi, semoga beliau diberikan kesehatan dan umur yang panjang.
5. Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M selaku Pembimbing I dalam penulisan Skripsi dan sebagai Penelaah seminar usulan proposal, yang telah memberikan masukan serta bimbingan selama penyusunan skripsi ini, terima kasih yang teramat dalam penulis ucapkan karena berkat bimbingannya, motivasinya, serta waktu luangnya yang diberikan kepada penulis selama masa bimbingan sehingga dapat membangkitkan semangat penulis untuk segera menyelesaikan

skripsi ini. Semoga Allah swt selalu memberikan kesehatan dan umur panjang serta memberikan pahala dan keberkahan hidup.

6. Masharyono, A.P., S.Pd., M.M selaku Pembimbing II dalam penulisan Skripsi, yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan skripsi ini, terima kasih yang teramat dalam penulis ucapan karena berkat bimbingannya, motivasinya, serta waktu luangnya yang diberikan kepada penulis selama masa bimbingan sehingga dapat membangkitkan semangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah swt selalu memberikan kesehatan dan umur panjang serta memberikan pahala dan keberkahan hidup.
7. Hj. Sumiyati, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dalam penyelesaian kontrak mata kuliah selama masa perkuliahan serta memberikan motivasi bagi penulis sehingga dapat membangkitkan semangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini, semoga beliau diberikan kesehatan dan umur yang panjang.
8. Segenap Ibu dan Bapak Dosen dan Staf Program Studi Pendidikan Bisnis yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan masukan, bagi penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Pendidikan Indonesia. Semoga atas kebaikannya selama ini di balas oleh Allah swt dan diberikan umur yang panjang agar dapat senantiasa mengamalkan ilmunya.
9. Ibu Lisma Siti A selaku *Executive Sales* dan Bapak Samsul Abidin selaku PGA (*Personalia and General Affair*) serta segenap pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung, penulis ucapan terima kasih atas kesediaan waktu dan partisipasinya telah bersedia membantu dalam memperoleh data dan mengisi angket penelitian.
10. Seluruh teman-teman Pendidikan Bisnis 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas motivasi dan bantuannya. Semoga selalu diberikan kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sangat dalam dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu R. Nina Dewi Saptriana dan Bapak Hilman Mangkuwibawa serta segenap keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang yang besar, do'a dan

perhatian, semoga selalu diberikan kesehatan, umur panjang serta keberkahan hidup dan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan mendidik selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Pendidikan Indonesia

Terakhir penulis ucapan *Jazakumullah khoiron katsiron.* Semoga Allah swt memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Februari 2020
Penulis

Awaludin Nurhidayat

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Konsep Karakteristik Pekerjaan	12
2.1.1.1 Konsep Karakteristik Pekerjaan dalam Perilaku Organisasi.....	12
2.1.1.2 Definisi Karakteristik Pekerjaan	13
2.1.1.3 Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	14
2.1.1.4 Model Karakteristik Pekerjaan	16
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan	18
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja	18
2.1.2.1 Konsep Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi.	18
2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.4 Model Kepuasan Kerja.....	21
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Konsep Semangat Kerja	25
2.1.3.1 Konsep Semangat Kerja dalam Perilaku Organisasi.	25
2.1.3.2 Definisi Semangat Kerja	26
2.1.3.3 Dimensi Semangat Kerja.....	26
2.1.3.4 Model Semangat Kerja.....	28
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	29
2.1.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja..	30
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	37
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	39
3.1 Objek Penelitian.....	39
3.2 Metode Penelitian	39

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan.....	39
3.2.1.1 Operasionalisasi Variabel.....	40
3.2.2 Jenis dan Sumber Data	46
3.2.3 Populasi dan Sampel	48
3.2.3.1 Populasi.....	48
3.2.3.2 Sampel.....	48
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.2.5 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval	50
3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas	51
3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas	51
3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	56
3.2.7 Teknik Analisis Data	57
3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif.....	58
3.2.7.2 Analisis Inferensial.....	60
3.2.7.3 Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana	62
3.2.8 Pengujian Hipotesis	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Profil Perusahaan.....	69
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	69
4.1.1.2 Sejarah Singkat Auto2000.....	69
4.1.1.3 Visi dan Misi Auto2000	69
4.2 Hasil Pengujian Deskriptif	70
4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Pekerjaan dan Dimensinya.....	70
4.2.1.1 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Skill Variety.....	70
4.2.1.2 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Task Identity	71
4.2.1.3 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Task Significance	72
4.2.1.4 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Autonomy.....	73
4.2.1.5 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Feedback.....	75
4.2.1.6 Rekapitulasi Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	76
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja dan Dimensinya.....	78
4.2.2.1 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Work Itself.....	78
4.2.2.2 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Pay	79
4.2.2.3 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Promotion	80
4.2.2.4 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Supervision.....	81

4.2.2.5	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Coworkers	82
4.2.2.6	Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Kerja.....	83
4.2.3	Tanggapan Responden terhadap Semangat Kerja dan Dimensinya.....	84
4.2.3.1	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Naiknya Produktivitas.....	84
4.2.3.2	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Tingkat Absensi Rendah.....	86
4.2.3.3	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Labour Turnover	87
4.2.3.4	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Berkurangnya Kegelisahan	88
4.2.3.5	Rekapitulasi Dimensi Semangat Kerja.....	89
4.3	Hasil Pengujian Verifikatif	90
4.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	90
4.3.1.1	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linear Sederhana	90
4.3.1.2	Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Sederhana	94
4.3.1.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	96
4.3.1.4	Uji Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur	97
4.3.2	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	98
4.3.2.1	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linear Sederhana	98
4.3.2.2	Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Sederhana	102
4.3.2.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	104
4.3.2.4	Uji Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur	105
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.4.1	Gambaran Karakteristik Pekerjaan.....	106
4.4.2	Gambaran Kepuasan Kerja.....	108
4.4.3	Gambaran Semangat Kerja.....	109
4.4.4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	110
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	110
4.4.6	Implikasi Hasil Penelitian	111
4.4.6.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	111
4.4.6.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik	114

4.4.6.3	Implikasi Hasil Penelitian Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Semangat Kerja pada Program Studi Pendidikan Bisnis	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	117	
5.1	Kesimpulan	117
5.2	Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120	
LAMPIRAN.....	128	
Lampiran 1: SK Pembimbing	129	
Lampiran 2: Rekapitulasi Bimbingan	129	
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian, Pengambilan Data, dan Penyebaran Angket.....	129	
LAMPIRAN 4 KUESIONER PENELITIAN (ANGKET).....	130	
LAMPIRAN 5 KODING UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	136	
LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X)	139	
LAMPIRAN 7 HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y) ...	142	
LAMPIRAN 8 HASIL UJI VALIDITAS SEMANGAT KERJA (Z) ...	146	
LAMPIRAN 9 HASIL UJI RELIABILITAS	149	
LAMPIRAN 10 HASIL KODING KUESIONER VARIABEL (X) KARAKTERISTIK PEKERJAAN.....	151	
LAMPIRAN 11 HASIL KODING KUESIONER VARIABEL (Y) KEPUASAN KERJA.....	155	
LAMPIRAN 12 HASIL KODING KUESIONER VARIABEL (Z) SEMANGAT KERJA.....	159	
LAMPIRAN 13 TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL (MSI)		
VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN	163	
LAMPIRAN 14 TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL (MSI)		
VARIABEL KEPUASAN KERJA.....	168	
LAMPIRAN 15 TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL DENGAN METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL (MSI)		
VARIABEL SEMANGAT KERJA.....	173	
LAMPIRAN 16 OUTPUT ANALISIS DESKRIFTIF	178	
LAMPIRAN 17 HASIL OUTPUT ANALISIS DATA VERIFIKATIF MENGGUNAKAN REGRESI LINEAR SEDERHANA	186	
CURRICULUM VITAE	192	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Hal
1.1	Tingkat Produktivitas Ketercapaian Target Auto2000 Pasteur Bandung Tahun 2016-2018	2
1.2	Tingkat Absensi Pegawai Auto2000 Pasteur Bandung Tahun 2016-2018	3
1.3	Tingkat Turnover Pegawai Auto2000 Pasteur Bandung Tahun 2015-2018	5
1.4	Hambatan Kerja Pegawai Auto2000 Pasteur Bandung	6
2.1	Penelitian Terdahulu	32
3.1	Operasionalisasi Variabel	41
3.2	Jenis Dan Sumber Data	47
3.3	Data Jumlah Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Bandung	48
3.4	Hasil Pengujian Variabel Karakteristik Pekerjaan (X)	52
3.5	Hasil Pengujian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	54
3.6	Hasil Pengujian Variabel Semangat Kerja (Z).....	55
3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas	57
3.8	Kriteria Bobot Nilai Alternatif	58
3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	59
3.10	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi.....	66
4.1	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Skill Variety	70
4.2	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Task Identity	72
4.3	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Task Significance.....	73
4.4	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Autonomy	74
4.5	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Feedback	75
4.6	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Terhadap Karakteristik Pekerjaan	76
4.7	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Work Itself	78
4.8	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Pay	79
4.9	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Promotion.....	80
4.10	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Supervision	81
4.11	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Coworkers	82

4.12	Rekapitasi Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Terhadap Kepuasan Kerja.....	83
4.13	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Naiknya Produktivitas.....	85
4.14	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Tingkat Absensi Rendah	86
4.15	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Labour Turnover	87
4.16	Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Mengenai Dimensi Berkurangnya Kegelisahan	88
4.17	Rekapitasi Tanggapan Pegawai Auto2000 Cabang Pasteur Terhadap Semangat Kerja.....	89
4.18	Uji Kolmogorov Smirnov	92
4.19	Uji Linearitas Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja .93	
4.20	Model Regresi Linear Sederhana Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	95
4.21	Koefisien Determinasi Dari Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
4.22	Nilai Signifikansi Uji T	97
4.23	Nilai Signifikasi Uji F	98
4.24	Uji Kolmogorov Smirnov	100
4.25	Uji Linearitas Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	101
4.26	Model Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	103
4.27	Koefisien Determinasi Dari Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	104
4.28	Nilai Signifikansi Uji T	105
4.29	Nilai Signifikasi Uji F	106

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Hal
2.1	Model Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.2	Model Karakteristik Pekerjaan.....	17
2.3	Model Kepuasan Kerja.....	22
2.4	Model Kepuasan Kerja.....	22
2.5	Model Semangat Kerja.....	28
2.6	Kerangka Pemikiran Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Implikasinya Terhadap Semangat Kerja Pegawai	36
2.7	Paradigma Penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai	37
3.1	Model Diagram Pencar	64
4.1	Garis Kontinum Variabel Karakteristik Pekerjaan	77
4.2	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja	84
4.3	Garis Kontinum Variabel Semangat Kerja	90
4.4	Output Uji Normalitas Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	91
4.5	Diagram Pencar Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	94
4.6	Output Uji Normalitas Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	99
4.7	Diagram Pencar Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja ...	102

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul
1	Sk Pembimbing
2	Rekapitulasi Bimbingan Skripsi
3	Surat Izin Penelitian, Pengambilan Data, Dan Penyebaran Angket
4	Kuesioner Penelitian
5	Koding Uji Validitas Dan Reliabilitas
6	Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan
7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
8	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja
9	Hasil Uji Reliabilitas
10	Hasil Koding Kuesioner Variabel (X) Karakteristik Pekerjaan
11	Hasil Koding Kuesioner Variabel (Y) Kepuasan Kerja
12	Hasil Koding Kuesioner Variabel (Z) Semangat Kerja
13	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan <i>Method Of Successive Interval</i> (Msi)
	Variabel Karakteristik Pekerjaan
14	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan <i>Method Of Successive Interval</i> (Msi)
	Variabel Kepuasan Kerja
15	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan <i>Method Of Successive Interval</i> (Msi)
	Variabel Semangat Kerja
16	<i>Output</i> Analisis Deskriptif
17	Hasil <i>Output</i> Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Sederhana

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Akintayo, D. (2012). Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria. *Education Research Journal*, 2(3), 87–93.
- Al Hosni, M. D., & Khan, D. M. F. R. (2016). the Effect of Security Procedures on Employee Morale. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 2(2), 24. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2016.221>
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Ambarita, A. J., Ridho, H., & Utara, U. S. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar, 8, 527–533.
- Anzai, E., Douglas, C., & Bonner, A. (2014). Nursing Practice Environment, Quality of Care and Morale of Hospital Nurses in Japan, 16, 171–178.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th Editi). Ashford Colour Press Ltd. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Bechtold, M. (2011). Improving worker morale through the use of appreciative inquiry. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 25–30. <https://doi.org/10.1108/0019785111098135>
- Bivona, K. N. (2002). Teacher Morale: The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions, and Workload. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED467760&site=ehost-live>
- Cheng, J. L. (2012). Examining the implementation of Six Sigma training and its relationships with job satisfaction and employee morale. *Asian Journal on Quality*, 13(1), 100–110. <https://doi.org/10.1108/15982681211237851>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th Ed.). Boston: Pearson.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Devi, N. U., & Vijayakumar, C. (2016). A Study on Impact of Morale on Organisational Commitment , Through Structural Equation Modelling (SEM) A Study on Impact of Morale on Organisational Commitment , Through Structural Equation Modelling (SEM), 4(March), 16–38.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533.
- Ebube, I. B. (2018). Global Journal Of Advanced Engineering Technologies And Sciences Employee Separation And Work Morale Of Non-Unionized Money

- Deposit Banks In Nigeria, 5(3), 70–79.
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315–386. <https://doi.org/10.1080/078559812>
- Erdoğan, P., & Çelik, A. (2016). Relationship between morale and motivation in teamwork environments: A research in the health sector. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1433. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3649>
- Fauji, H. (2013). Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt . Karya Mandiri Environment Program Studi Manajemen, 18.
- Firman. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh, 161–172.
- Flake, D. F. (2015). Bearing Burdens : Religious Accommodations That Adversely Affect Coworker Morale, 1–51.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. *Journal of Experimental Psychology: General* (6th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbody, S., Cahill, J., Barkham, M., Richards, D., Bee, P., & Glanville, J. (2006). Can we improve the morale of staff working in psychiatric units? A systematic review. *Journal of Mental Health*, 15(1), 7–17. <https://doi.org/10.1080/09638230500512482>
- Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (Seventh Ed). Prentice Hall.
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, Dimensions And Measurement*. University of Cambridge. <https://doi.org/10.2307/1602778>
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- Hidayat, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Columbus Megah Sentrasarana Di Samarinda, 2(1), 1–17.
- Hsu, L., & Liao, P. (2016). From Job Characteristics to Job Satisfaction of Foreign Workers in Taiwan ' s Construction Industry: The Mediating Role of Organizational Commitment, 26(2), 243–255. <https://doi.org/10.1002/hfm>
- Jacobs, C. (2009). Staff Morale In The Department Of Public Works, Kimberley Regional Office, (November), 1–113.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction : The Mediating Role of Job Characteristics, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masharyono, Sumiyati, T. (2016). Physical Work Environment Effect on Employee Productivity of Textile Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 630–632. Retrieved from <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(3), 813–830. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01785.x>
- Nae, G., & Milligan, I. (2004). Strathprints Institutional Repository A Survey of Job Satisfaction , Staff Morale and Qualifications in Residential Child Care in Scotland Report Scottish Institute of Residential Child Care University of Strathclyde.
- Nandhini, M., Usha, M., & Palanivelu, P. (2015). Employee Morale and Its Impact on Employee Efficiency in Spinning Mills With Reference to Coimbatore District, 2(9), 29–39.
- Naresh, K. M. (2009). *Basic Marketing Research. 3th Edition*. Ney Jersey: Prentice Hall.
- Nitisemito, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogot: Ghalia Indonesia.
- Rauf, M., Akhtar, M. S., Iqbal, Z., & Malik, M. A. (2013). Relationship between morale and job satisfaction of subject specialists teaching in higher secondary schools of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *The Dialogue*, III(1), 69–83. Retrieved from http://www.qurtuba.edu.pk/thedialogue/The_Dialogue/8_1/Dialogue_January_March2013_69-83.pdf
- Riduwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Ed. 3, Cet). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. One Lake Street: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). United States: Pearson Education.
- S.Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. (K. Apriyanti, Ed.) (Revisi). Ghalia Indonesia.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Uhl-Bien, M., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational behavior* (13th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance. *Economics, Business and Management*, 15, 585–588. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.108>
- Shaw, J., & Stayton, D. (2015). Morale and Productivity, 1–39.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga* (3rd ed.). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja

- (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1>.pp. 11-19
- Sudjana. (2009). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif Kuantitatif)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tshiteem, K., & Everest-Phillips, M. (2016). Public service happiness and morale in the context of development: the case of Bhutan. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 38(3), 168–185. <https://doi.org/10.1080/23276665.2016.1214363>
- Umi, N. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Upadhyay, D., & Gupta, A. (2012). Morale, welfare measures, job satisfaction: The key mantras for gaining competitive edge. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(7), 80–94.
- Verma, B. K., & Kesari, B. (2017). Impact of management practices on employee morale: A study of Indian steel industry. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 480–489.
- Wang, L., & Shi, J. T. (2007). An Empirical Study of Organizational Embeddedness and Its Effect on Employees' Work Behavior. *Journal of Industrial Engineering & Engineering*, 21, 14–18.

JURNAL

- Akintayo, D. (2012). Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria. *Education Research Journal*, 2(3), 87–93.
- Al Hosni, M. D., & Khan, D. M. F. R. (2016). the Effect of Security Procedures on Employee Morale. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 2(2), 24. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2016.221>
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Ambarita, A. J., Ridho, H., & Utara, U. S. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar, 8, 527–533.
- Anzai, E., Douglas, C., & Bonner, A. (2014). Nursing Practice Environment, Quality of Care and Morale of Hospital Nurses in Japan, 16, 171–178.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th Editi). Ashford Colour Press Ltd. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Bechtold, M. (2011). Improving worker morale through the use of appreciative inquiry. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 25–30. <https://doi.org/10.1108/00197851111098135>

- Bivona, K. N. (2002). Teacher Morale: The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions, and Workload. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED467760&site=ehost-live>
- Cheng, J. L. (2012). Examining the implementation of Six Sigma training and its relationships with job satisfaction and employee morale. *Asian Journal on Quality*, 13(1), 100–110. <https://doi.org/10.1108/15982681211237851>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th Ed.). Boston: Pearson.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Devi, N. U., & Vijayakumar, C. (2016). A Study on Impact of Morale on Organisational Commitment , Through Structural Equation Modelling (SEM) A Study on Impact of Morale on Organisational Commitment , Through Structural Equation Modelling (SEM), 4(March), 16–38.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533.
- Ebube, I. B. (2018). Global Journal Of Advanced Engineering Technologies And Sciences Employee Separation And Work Morale Of Non-Unionized Money Deposit Banks In Nigeria, 5(3), 70–79.
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315–386. <https://doi.org/10.1080/078559812>
- Erdogān, P., & Çelik, A. (2016). Relationship between morale and motivation in teamwork environments: A research in the health sector. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1433. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3649>
- Fauji, H. (2013). Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt . Karya Mandiri Environment Program Studi Manajemen, 18.
- Firman. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh, 161–172.
- Flake, D. F. (2015). Bearing Burdens : Religious Accommodations That Adversely Affect Coworker Morale, 1–51.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. *Journal of Experimental Psychology: General* (6th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbody, S., Cahill, J., Barkham, M., Richards, D., Bee, P., & Glanville, J. (2006). Can we improve the morale of staff working in psychiatric units? A systematic review. *Journal of Mental Health*, 15(1), 7–17. <https://doi.org/10.1080/09638230500512482>
- Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (Seventh Ed). Prentice Hall.
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, Dimensions And Measurement*. University

- of Cambridge. <https://doi.org/10.2307/1602778>
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- Hidayat, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Columbus Megah Sentrasarana Di Samarinda, 2(1), 1–17.
- Hsu, L., & Liao, P. (2016). From Job Characteristics to Job Satisfaction of Foreign Workers in Taiwan ' s Construction Industry : The Mediating Role of Organizational Commitment, 26(2), 243–255. <https://doi.org/10.1002/hfm>
- Jacobs, C. (2009). Staff Morale In The Department Of Public Works, Kimberley Regional Office, (November), 1–113.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction : The Mediating Role of Job Characteristics, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masharyono, Sumiyati, T. (2016). Physical Work Environment Effect on Employee Productivity of Textile Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 630–632. Retrieved from <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(3), 813–830. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01785.x>
- Nae, G., & Milligan, I. (2004). Strathprints Institutional Repository A Survey of Job Satisfaction , Staff Morale and Qualifications in Residential Child Care in Scotland Report Scottish Institute of Residential Child Care University of Strathclyde.
- Nandhini, M., Usha, M., & Palanivelu, P. (2015). Employee Morale and Its Impact on Employee Efficiency in Spinning Mills With Reference to Coimbatore District, 2(9), 29–39.
- Naresh, K. M. (2009). *Basic Marketing Research. 3th Edition*. Ney Jersey: Prentice Hall.
- Nitisemito, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogot: Ghalia Indonesia.
- Rauf, M., Akhtar, M. S., Iqbal, Z., & Malik, M. A. (2013). Relationship between morale and job satisfaction of subject specialists teaching in higher secondary schools of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *The Dialogue*, III(1), 69–83. Retrieved from http://www.qurtuba.edu.pk/thedialogue/The_Dialogue/8_1/Dialogue_January_March2013_69-83.pdf
- Riduan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Ed. 3, Cet). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. One Lake Street: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). United States: Pearson Education.
- S.Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. (K. Apriyanti, Ed.) (Revisi). Ghalia Indonesia.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Uhl-Bien, M., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational behavior* (13th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance. *Economics, Business and Management*, 15, 585–588. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.108>
- Shaw, J., & Stayton, D. (2015). Morale and Productivity, 1–39.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga* (3rd ed.). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1>.pp. 11-19
- Sudjana. (2009). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif Kuantitatif)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tshiteem, K., & Everest-Phillips, M. (2016). Public service happiness and morale in the context of development: the case of Bhutan. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 38(3), 168–185. <https://doi.org/10.1080/23276665.2016.1214363>
- Umi, N. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Upadhyay, D., & Gupta, A. (2012). Morale, welfare measures, job satisfaction: The key mantras for gaining competitive edge. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(7), 80–94.
- Verma, B. K., & Kesari, B. (2017). Impact of management practices on employee morale: A study of Indian steel industry. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 480–489.
- Wang, L., & Shi, J. T. (2007). An Empirical Study of Organizational Embeddedness

and Its Effect on Employees' Work Behavior. *Journal of Industrial Engineering & Engineering*, 21, 14–18.