

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSUD dr. RM PRATOMO
BAGANSIAPIAPI**

Oleh : Asri Kusuma Dewi

Pembimbing : Seno Andri

Email: arikusumadewi910@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstrak

An important problem faced by leaders is how to increase morale so that they can support the succes of achieving goals. Trying to maintain the enthusiasm of employes so they can work hard. This research was conducted at RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi. This study aims to determine and analyze the effect work discipline and work environment on non-medical employes work spirit morale partially and simultan. work discipline (X1) and work environment (X2) as independent variable and work spirit (Y) as the depedent variable. The problem in this study is the fluactive decline in employe morale accompanied by high employee absenteeism. The sample of this research was taken as many as 50 respondents and technique used was accidental sampling. The data obtained from the results of the questionnaire and then processed and then tested statistically through the SPSS program. From the results of the conducted, it shows that the participatory leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee morale at RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi

Keywords : Work Discipline, Work environment and Work Spirit

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai. Untuk itu perlu pelatihan lebih dan sangat khusus ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi

Menurut Dharmawan (2013: 41) Disiplin didefinisikan sebagai sikap perilaku dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan. Disiplin kerja karyawan diperlukan karena akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tanpanya. Disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya karena disiplin karyawan yang efektif akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan bertindak sebagai penghalang dan menunda pencapaian tujuan (sutrisno 2009).

Menurut sedarmayanti (2009) Lingkungan adalah aspek lain yang berdampak menyatakan bahwa lingkungan kerja instansi meliputi setiap peralatan dan material yang digunakan, daerah sekitar, serta pengaturan kerja yang dibuat baik untuk individu maupun kelompok.

Menurut purwanto dalam (saputra, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang

senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana hubungan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Rumah sakit merupakan organisasi yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Semakin pesatnya pertumbuhan rumah sakit ini membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat pula. Selalu meningkatkan semangat kerja karyawan non medis nya Dengan memperhatikan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Berikut adalah data absensi karyawan non medis pada RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi Tahun 2017-2021

Tabel 1

Data Absensi Karyawan Non Medis Pada RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi

Tahun	Alfa	Jumlah karyawan Non Medis	Persentase
2017	53	106	20,83%
2018	50	106	19,65%
2019	51	103	20,63%
2020	54	100	22,50%
2021	61	99	25,67%

Sumber : Laporan Data RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi

Tabel memperlihatkan bahwa tingkat absensi karyawan non medis mengalami fluktuasi. Berdasarkan hal tersebut tentunya dapat dilihat bahwa masih kurangnya kesadaran dari karyawan tersebut dengan pekerjaan yang

dilakukan. hal ini juga akan mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan masalah semangat kerja bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang alfa. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi karyawan mudhiarta, dkk (2009)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Dharmawan (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, perbuatan yang sesuai dari peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Dharmawan (2013) dimensi dan indikator dari disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja dalam suatu instansi/tempat kerja contohnya absensi, jam kerja dan ketetapan waktu.
- b. Taat peraturan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku

ditempat kerja contohnya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, siap menerima sanksi.

- c. Norma merupakan Seluruh kaidah dan peraturan yang berlaku dan diterapkan ditempat kerja seperti berpakaian rapi, kesopanan, dan tata krama

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya lingkungan fisik dan non fisik

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Warna
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan dalam bekerja

Dimensi Non Fisik Indikator dari lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yakni sebagai berikut.

- a. Hubungan antara atasan dan bawahan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) diantaranya adalah sebagai berikut

- a. Naiknya Produktivitas Karyawan Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, Tidak menunda pekerjaan, Mempercepat pekerjaan.
- b. Tingkat Absensi Rendah Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu Cuti, Keterlambatan, Alfa dan Sakit
- c. Labour Turn Over Dimensi labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu Setia terhadap perusahaan, Senang bekerja di dalam perusahaan.
- d. Berkurangnya Kegelisahan Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu Kepuasan kerja, Ketenangan dalam bekerja, Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, Hubungan kerja yang harmonis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan non medis. Lokasi penelitian dilakukan di

RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi yang terletak di jalan pahlawan Kec bangko, kabupaten Rokan hilir, Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat dijadikan sample. Dengan menggunakan rumus slovin jumlah sample dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Teknik pengumpulan data, yaitu dengan menggunakan teknik angket (kuesioner). Peneliti membuat kuesioner berdasarkan indikator dan variabel penelitian dan diberikan kepada karyawan non medis RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi dengan jawaban yang sesuai dengan pengalaman konsumen dalam bekerja di RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi tersebut.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis data kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk menilai kevalidan masing-masing item pernyataan dapat dilihat dari *Corrected Item-Total* masing-masing pernyataan dengan menggunakan *product moment* yaitu $n-2=50-2=48$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,235

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,60	0,882	Reliabilitas
2	Lingkungan Kerja	0,60	0,782	Reliabilitas
3	Semangat Kerja	0,60	0,781	Reliabilitas

Sumber ; Data Olahan SPSS,2022

Pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan menunjukkan semua nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban atas pernyataan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.924	4.897		2.844	.007
	Disiplin (x1)	.179	.094	.254	1.906	.000
	lingkungan (x2)	.614	.173	.472	3.543	.000

a. Dependent Variable: semangat (y)

Sumber ; Data Olahan SPSS,2022

Persamaan regresi digunakan sebagai alat ukur memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu bebasnya dikendalikan

- Nilai $a = 3,924$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel

bebas dianggap nol, maka nilai semangat kerja karyawan non medis RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi api adalah 3,924

- Nilai $b_1 = 0,179$ merupakan koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, menunjukkan apabila variabel pemberian motivasi ditingkatkan maka akan terjadi

peningkatan pada semangat kerja karyawan non medis sebesar 0,179 satuan. koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antar variabel disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan non medis RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapi api.

- c. Nilai $b_2 = 0,614$ merupakan koefisien regresi untuk lingkungan kerja. menunjukkan apabila

variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada semangat kerja karyawan sebesar 0,614 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan non medis RSUD dr.RM Pratomo Bagansiapi api

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.394	3.42254

a. Predictors: (Constant), lingkungan (x2), Disiplin (x1)

Sumber: *Olahan Data Peneliti, 2022*

Berdasarkan nilai diatas, diperoleh nilai R^2 (R square) 0,419 atau 41,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 41,9% terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD dr.RM

Pratomo Bagansiapiapi. Sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.924	4.897		2.844	.007
	Disiplin (x1)	.179	.094	.254	1.906	.000
	lingkungan (x2)	.614	.173	.472	3.543	.000

a. Dependent Variable: semangat (y)

Sumber ; *Data Olahan SPSS, 2022*

- a. Disiplin kerja (x1) berdasarkan hasil analisis memperoleh t_{hitung} sebesar 1906 > 1,678 nilai signifikansi 0,000 < 0,1 ,maka hipotesis diterima, hal ini

- menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.
b. Lingkungan Kerja berdasarkan hasil output menggunakan uji

diperoleh t_{hitung} sebesar $3543 > t_{tabel}$ 1,678 dan nilai signifikan $0,000 < 0,1$ maka hipotesis diterima, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.733	2	198.366	16.934	.000 ^b
	Residual	550.547	47	11.714		
	Total	947.280	49			

a. Dependent Variable: semangat (y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan (x2), Disiplin (x1)

Sumber ; Data Olahan SPSS,2022

Hasil Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} (16,934) $> F_{tabel}$ (5,08) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,1. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada RSUD dr.RM Pratomo Bagansiapiapi

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan non medis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,906 > 1,678$ dengan tingkat signifikan $< 0,1$ atau $0,000 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis

disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,179

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan maupun organisasi. Jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan baik tentunya akan mudah dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Malayu Hasibuan (2012;193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada penelitian ini disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapiapi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri, sri hastari (2020) tentang “ pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan” yang menunjukkan adanya nilai yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada RSUD dr.RM Pratomo Bagansiapiapi

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan non medis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar (3543) dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,1.ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima,yaitu terdapat pengaruh antar lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan non medis pada RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapiapi.

Lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan,lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal.karena lingkungan kerja yang kondusif ini maka karyawan non medis akan betah saat bekerja sehingga terciptanya semangat kerja yang tinggi.Menurut Ahyari (2015;124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat kondisi dimana karyawan itu bekerja.Lingkungan kerja ini tentunya perlu di perhatikan oleh setiap perusahaan guna terciptanya rasa nyaman bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian ini lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan non medis pada RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapiapi.Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ratnasari (2016)

tentang “ pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bri cabang bekasi” yang menunjukkan adanya lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh disiplin kerja lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada RSUD dr.RM Pratomo Bagansiapiapi

Berdasarkan hasil analisis data uji F yang diperoleh yaitu nilai Fhitung sebesar 16.934 lebih besar dari Ftabel 5,08 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil terhadap 0,1.Hal ini terbukti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapiapi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik,jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa semangat kerja karyawan akan tinggi pula dan begitupun dengan lingkungan kerja perusahaan maupun instansi jika lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan terciptanya semangat kerja yang tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Wahyuni (2020) tentang “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD.perdana lumajang yang menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan ud perdana lumajang.

KESIMPULAN

1. Pada disiplin kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan non medis RSUD Dr.RM Pratomo Bagansiapi api secara keseluruhan dilihat dari dimensi kehadiran,taat peraturan,dan dimensi norma sudah baik.Namun dimensi kehadiran memiliki skor terendah diantara dimensi yang lain hal ini harus mendapat perhatian dari RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi api agar karyawan harus disiplin terutama dalam hal kehadiran
2. Pada lingkungan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapiapi secara keseluruhan dilihat dari dimensi fisik dan non fisik sudah baik,namun dimensi non fisik memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dimensi fisik.
3. Pada semangat kerja karyawan non medis diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan secara keseluruhan dilihat dari dimensi naiknya produktifitas karyawan,tingkat absensi rendah,labourn turn over,berkurangnya kegelisahan sudah baik,namun dimensi tingkat absensi rendah memiliki skor yang lebih rendah
4. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi api
5. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan

non medis pada RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi api

6. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada RSUD dr. RM Pratomo Bagansiapi api

SARAN

1. Agar tujuan perusahaan tercapai sesuai yang diinginkan,maka perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan maupun instansi dan juga lebih memerhatikan lingkungan kerja perusahaan baik fisik maupun non fisik agar semangat kerja karyawan selalu optimal
2. Dengan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan,maka perusahaan harus lebih memperhatikan segala aspek yang masih belum optimal seperti fasilitas-fasilitas yang ada dilingkungan perusahaan maupun instansi
3. Demi tercapainya tujuan bersama maupun tujuan pribadi maka karyawan harus tetap menjaga kedisiplinan demi kerja yang optimal
4. Fasilitas yang disediakan perusahaan harus digunakan dengan sebaik baiknya,apabila ada kekurangan maka perlu disampaikan kepada pihak instansi/perusahaan
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar mendekati populasi dan hasil yang lebih akurat

6. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

Daftar pustaka

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia edisi edisi ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Candra Pranata Manihuruk. 2020. *Pengaruh Stres kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal ilmiah magister manajemen. Vol 3.No 2
- Didit, Dharmawan. 2013. *prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.
- Lewa, K. Idham Eka dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Hal 129-140
- Eka putri bismi, 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. universitas riaup. pekanbaru
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. 2012. *manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meisa Najalina Kiki Dewi Arian. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur)*
- Mudiarta, dkk. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar : Graha Ilm K. Maholtra, naresh. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation*. second edition. Prentice Hall, Inc, New jersey.
- Novia. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat karyawan". jurnal manajemen dan bisnis. Vol 2.No 1
- Nursyafriani, Andi. 2019. "skripsi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dikantor dinas pendidikan dan kebudayaan wajo" Vol 3.No
- Nuraini, T. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru
- Nitisemito, Alex S. 2010. *manajemen personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sri hastari, jufri. 2018. *pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan*. jurnal ekonomi manajemen Vol 5.No 1
- Sutrisno. 2011. *manajemen sumber daya manusia*. Makassar : kencana prenatal media grup.
- Sedarmayanti. 2009. *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung : Alfabet
- Sinungan,Muchdarsyah.2009.*produktivitas apa dan bagaimana*.jakrata : PT.Bumi aksara
- Sunyoto,Danang.2013.*Metedologi penelitian akuntansi*.Bandung : PT.Refika Aditama Anggota Ikapi.