

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, TBK BUNGURASIH SIDOARJO

Yuliani Aminatus Sholicha<sup>1</sup>, I Ketut Surabagiarta<sup>2</sup>, Evita Purnaningrum<sup>3</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email : [yulianias12@gmail.com](mailto:yulianias12@gmail.com)<sup>1</sup> , [i.ketut.surabagiarta51@gmail.com](mailto:i.ketut.surabagiarta51@gmail.com)<sup>2</sup> , [purnaningrum@unipasby.ac.id](mailto:purnaningrum@unipasby.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK :** Peningkatan dan perkembangan teknologi didalam dunia bisnis semakin hari semakin maju dan modern, guna menjadi *partner* untuk seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya supaya lebih mudah dan cepat. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga penelitian ini memiliki sebuah tujuan yaitu apakah pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Populasi dan sampel yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sebuah teknik penelitian yaitu probability sampling dalam kategori simple random sampling, dalam hasil penelitian ini dapat diketahui jika lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja.

**ABSTRACT :** *Improvement and development of technology in the business world is increasingly more advanced and modern, in order to become a partner for an employee or employee in completing their work to be easier and faster. Employees who have high morale will be able to achieve the goals set by the company. So that this study has a goal that is whether the influence of the work environment and organizational commitment to employee morale at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. The population and sample in this study were all employees of PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. This study uses a research technique that is probability sampling in the category of simple random sampling, the results of this study can be seen if the work environment and organizational commitment significantly influence employee morale at PT. Ramayana Lestari sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.*

**Keywords:** *Working Environment, Commitment of Organization, The Spirit of Workers.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia terutama pada bisnis saat ini teknologi semakin diandalkan karena teknologi sekarang bertambah maju, berkembang dan lebih modern, membuat peran sumber daya manusia menjadi lebih penting guna memajukan sebuah perusahaan, karena teknologi tidak akan bekerja maksimal jika dibandingkan dengan kemampuan seseorang atau kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. Yang dimaksud dari sumber daya manusia yaitu salah satu sumber daya yang ada di dalam sebuah perusahaan yang mempunyai peran sangat penting, dan di setiap organisasi

membutuhkan karyawan yang ahli pada bidangnya masing-masing. Sehingga setiap perusahaan akan selalu menuntut karyawannya guna bekerja keras supaya bisa meningkatkan produktivitas nya setiap tahunnya. Selain itu, sebuah perusahaan juga harus bisa mempunyai nilai yang lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya, jika sebuah perusahaan mampu menarik minat perhatian atas kelebihan dan keunggulan yang dimiliki sehingga dapat berpengaruh secara besar pada pasar maka perusahaan tersebut sudah dinilai baik dan berhasil.

Dalam sebuah organisasi dengan sumber daya manusia yang semakin peduli

terhadap keadaan lingkungan yang ada dan semakin maju pemikirannya, maka harus dilakukan pembagian tugas sesuai dengan jobdisnya guna dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dalam sebuah lingkungan kerja harus mempunyai kondisi yang kondusif supaya mampu memberikan rasa yang aman dan nyaman untuk karyawan guna menyelesaikan pekerjaannya, dalam buku Sedarmayanti (2011:27) bahwa setiap manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan mampu mencapai suatu hasil yang optimal jika kondisi lingkungannya baik dan sudah sesuai yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Selain itu, lingkungan kerja pun mampu mempengaruhi tingkat emosi seseorang, jika lingkungan kerja yang dimiliki dapat membuat seseorang merasa senang dan nyaman maka akan membuat karyawan lebih cepat selesai dalam melakukan aktivitasnya, sehingga waktu bisa digunakan secara efektif dan akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, namun jika lingkungan kerja tidak kondusif akan dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak betah sehingga karyawan akan merasa lebih cepat lelah dan merasa bosan maka pekerjaan akan tidak segera terselesaikan. Sebuah perusahaan tidak hanya memikirkan soal lingkungan kerja karyawannya saja namun komitmen organisasi pun harus juga dibangun supaya dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dengan baik dan optimal. Komitmen awal seorang karyawan dapat dilihat dari karakteristik individunya seperti kepribadian dan pengalaman baru karyawan tersebut ketika bekerja. Tingkat absensi yang tinggi lah yang membuat kurang tercapainya keefektifitasan organisasi, menurunnya produktifitas atau menurunnya target penjualan dalam suatu perusahaan dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi, hal tersebut dapat menandakan bahwa kurangnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat memicu berkurangnya semangat kerja karyawan. Maka perlu di evaluasi dan perlu dicari tahu penyebabnya, apakah dari internal organisasi atau dari eksternal organisasi sehingga perusahaan dapat dengan mudahnya

mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Pratini A dkk(2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Made Febriani dan I Wayan Gede S(2019) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Maka dari itu lingkungan kerja yang dijaga dan komitmen organisasi yang ditingkatkan akan menghasilkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

PT. Ramaya Lestari Sentosa, Tbk (Ramayana atau Perseroan) merupakan perusahaan retail fashion terkenal di Indonesia dengan menawarkan berbagai produk fashion mulai dari fashion wanita, fashion pria hingga fashion anak-anak, selain itu Ramayana juga memiliki supermarket atau swalayan yang menjual berbagai bahan makanan. Sumber daya yang unggul, berkembang dan kompeten merupakan salah satu pengaruh dalam sebuah perusahaan yang maju. Banyaknya persaingan bisnis global sehingga dibutuhkan salah satunya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan serta dengan lingkungan yang nyaman aman dan bersih akan membuat calon pembeli merasa betah berbelanja. Selain itu, komitmen terhadap sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan sebab karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan melayani dan membantu calon pembeli dengan baik dan sopan sehingga pembeli akan merasakan suasana yang damai nyaman dan merasakan tingginya loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai sebuah rasa komitmen tinggi di dalam perusahaan akan merasa semangat dalam bekerja namun rasa semangat kerja sendiri dapat bersumber dari diri sendiri dan lingkungan sekitar tempat kerja.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?

### TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Noor, 2018 : 87) , lingkungan kerja merupakan suatu wadah untuk seseorang bekerja setiap hari dan melakukan aktivitasnya sehingga berinteraksi langsung dengan karyawan lainnya. Indikator lingkungan kerja Sarwoto dalam (Riyunita, 2016 : 5):

1. Adanya perlengkapan dan fasilitas perusahaan untuk karyawan yang lengkap
2. Lingkungan didalam tempat kerja yang kondusif
3. Keadaan suasana dalam bekerja

#### Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Busro 2018 : 71), komitmen organisasi merupakan sebuah perasaan seseorang untuk dapat dipercaya oleh perusahaan supaya seseorang tersebut bisa selalu ada dalam perusahaan yang ditempati. Indikator komitmen organisasi Meyer dan Allen dalam (Busro, 2018 : 86) :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

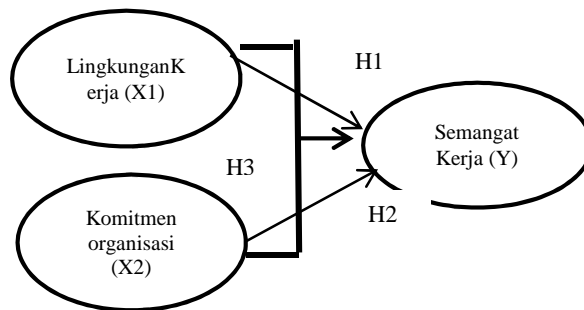
#### Semangat Kerja

Menurut Siswanto dalam (Busro, 2018 : 326), menyatakan bahwa semangat kerja merupakan seseorang yang bisa membuat sebuah motivasi untuk dirinya sendiri supaya bekerja lebih giat guna dapat meningkatkan hasil yang didapat untuk perusahaan maka tujuan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan akan tercapai. Indikator semangat kerja Nitisemito dalam (Riyunita, 2016 : 6), untuk mengukur semangat kerja karyawan :

1. Tingkat absensi yang harus berkurang
2. Melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama
3. Merasa puas dalam memandang pekerjaannya
4. Menegakkan kedisiplinan

### Kerangka konseptual

Ini adalah kerangka konseptual yang digunakan dipenelitian ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian ini :

- H1 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
- H2 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
- H3 : lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

### METODE

#### Populasi dan Sampel

Didalam sebuah penelitian yang dilakukan ini yang menjadi populasi yaitu jumlah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo sebanyak 62 orang.

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Dari karakteristik responden usia responden dengan usia 17-21 tahun sebanyak 45,16% atau 28 orang, usia 22-26 tahun sebanyak 29,03% atau 18 orang, usia 27-31 tahun sebanyak 6,45% atau 4 orang, dan usia > 31 tahun sebanyak 19,36% atau 12 orang.

Dari karakteristik responden pendidikan terakhir dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 0%, pendidikan terakhir SMA sebanyak 91,94% atau 57 orang, pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 1,61% atau 1 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 6,45% atau 4 orang dan pendidikan terakhir pascasarjana sebanyak 0%.

Dari karakteristik responden jenis kelamin didominasi oleh kelamin perempuan dengan total 88,71% atau 55 orang dan kelamin laki-laki dengan total 11,29% atau 7 orang. Karakteristik responden berdasar pada status yaitu responden didominasi karyawan yang belum menikah sebanyak 69,35% atau 43 orang dan responden yang sudah menikah sebesar 30,65% atau 19 orang.

Dan karakteristik responden yang terakhir berdasar pada pendapatan perbulan, pendapatan perbulan > 2.000.000 sebanyak 34 orang atau 54,84%, pendapatan perbulan > 3.000.000 sebesar 15 orang atau 24,19%, dan responden dengan pendapatan perbulan > 4.000.000 sebanyak 20,97% atau berjumlah 13 orang.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.1_1	.711**		
	X1.1_2	.779**		
Lingkungan Kerja (X1)	X1.2_1	.679**	0,25	Valid
	X1.2_2	.560**		
	X1.3_1	.596**		
	X1.3_2	.647**		
	X2.1_1	.522**		
	X2.1_2	.511**		

Komitmen (X2)	X2.2_1	.717**	0,25	Valid
Organisasi (X2)	X2.2_2	.779**		
	X2.3_1	.804**		
	X2.3_2	.701**		
Semangat (Y)	Y.1_1	.524**		
	Y.1_2	.632**		
	Y.2_1	.617**		
	Y.2_2	.625**	0,25	Valid
Kerja (Y)	Y.3_1	.577**		
	Y.3_2	.644**		
	Y.4_1	.735**		
	Y.4_2	.623**		

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas Untuk tabel 1 uji validitas diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa untuk semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,2500 dan nilai signifikannya ( $\leq 0,05$ ), nilai kritis (r tabel) dapat diperoleh dengan melihat pada tabel korelasi. Sehingga seluruh item per indikator dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,718		
Komitmen (X1)	0,746	0,6	Reliabel
Organisasi (X2)	0,760		
Semangat Kerja (Y)			

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Reliabilitas

Untuk tabel 2 uji reliabilitas diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,718, komitmen organisasi (X2) yaitu sebesar 0,746, dan variabel semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,760. Hasil diatas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha lebih dari 0,6. Sehingga dari hasil diatas tersebut dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data sangat reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**HASIL**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Guna memudahkan melakukan perhitungan dalam analisis regresi linier berganda maka digunakan bantuan program IBM SPSS Statistik versi 24. Sehingga hasilnya:

**Tabel 3**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1	27.1	4.245
(Constant )	62	
Lingkungan Kerja	0.49	0.134
Komitmen Organisasi	-	0.091
i	0,24	1

Sumber : Output SPSS data diolah 2020

Untuk tabel 3 diatas diperoleh model persamaan regresi dari kedua variabel :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 27.162 + 0.499X1 + (-0,241)X2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 27.162
- b. Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.499
- c. Nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi (X2) sebesar -0,241

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji t (parsial)**

Uji t untuk dapat mengetahui pengaruh masing - masing variabel variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat diperoleh sebagai berikut :

Analisis regresi dipergunakan untuk dapat membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo. Selain itu, analisis regresi ini dapat dipergunakan guna menguji bagaimana kebenarannya hipotesis yang diajukan di sebuah penelitian ini :  $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$  dimana Y = Variabel dependen, a = *Constanta* , b1 , b2 = Koefisien regresi, X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Komitmen Organisasi.

**Tabel 4**

Uji t (parsial)

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja	3.714	0.000
Komitmen Organisasi	-2.657	0.010

Sumber : Output SPSS data diolah 2020

Dari tabel 4 uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung pada lingkungan kerja (X1) sebesar 3.714 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga < 0,05 dapat dinyatakan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, nilai t-hitung pada komitmen organisasi (X2) sebesar -2.657 dengan nilai signifikan 0.010 sehingga < 0,05 dapat dinyatakan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.

**2. Uji F (simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapakah tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian dapat diperoleh :

**Tabel 5**

Uji F (simultan)

Model	F	Sig.
Regression	11.230	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah 2020

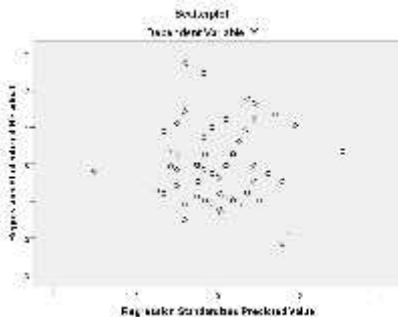
Dari tabel 5 uji F diatas, didapatkan kesimpulan nilai F-hitung yaitu sebesar 11.230 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 sehingga < 0,05 maka dinyatakan Ha diterima dan H0 ditolak.

## Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Model penelitian ini memakai uji statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (1-sample K-5) jika nilai asymp signifikan dengan nilai lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil dalam penelitian ini nilai asymp sebesar 0,078 dimana lebih besar dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas residualnya memenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.  
Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil penelitian ini melihat dari gambar scatterplot diatas bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik titiknya menyebar sehingga dapat dikatakan model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

### Uji Multikolonieritas

Dari hasil yang didapat dalam penelitian ini nilai tolerance X1 0,994 dan X2 0,994 untuk nilai VIF X1 1.006 dan X2 1.006. sehingga nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Autokorelasi

Pengujian ini di dapat nilai DW sebesar 1.758 yang dimana nilai ini berada diantara 1,55 sampai dengan 2,46 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bebas autokorelasi.

## PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil uji t yaitu tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0.000 yang berarti < 0,05, dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja (X1), berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Sunyoto (2013 :

43) dalam Noor Annisa (2015) bahwa menciptakan lingkungan kerja yang memberikan sebuah motivasi terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan, itu akan memberikan pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

### Hasil Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil uji t yaitu tingkat signifikan variabel komitmen organisasi adalah 0.010 sehingga < 0,05 , maka dapat disimpulkan jika variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo. Hasil itu sesuai dengan penelitian Karo Karo (2013) dalam M Cholilur Rahman dkk (2019 : 466) bahwa komitmen sangat penting dalam mencapai semangat kerja seseorang karena dengan tingginya komitmen seseorang dapat membuat tinggi pula semangat kerja nya.

### Hasil Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil uji F menunjukkan tingkat signifikan dari kedua variabel independen adalah 0.000 yang nilainya < 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dinyatakan terbukti.

## IMPLIKASI

Didalam suatu perusahaan pasti nya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tanggung jawab dan loyalitas tinggi kepada perusahaan nya guna dapat memajukan perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik dan kompeten akan memberikan sebuah dorongan semangat kerja untuk karyawan. Implikasi dari lingkungan kerja dan komitmen organisasi seharusnya dapat di tingkatkan dan lebih di perhatikan guna tercapainya tujuan perusahaan dan supaya terciptanya semangat kerja untuk karyawan dalam perusahaan tersebut.

## SIMPULAN

Dari hasil dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel semangat kerja, secara parsial variabel komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan tetapi negative terhadap variabel semangat kerja.

Secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

#### KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan ini telah diusahakan dengan prosedur ilmiah, namun dalam penelitian ini masih mempunyai keterbatasan, yaitu :

1. Faktor yang dapat memiliki pengaruh dalam semangat kerja di penelitian ini hanya ada 2 variabel saja yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi , padahal masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Terdapat keterbatasan penelitian karna hanya menggunakan kuesioner yang dimana kuesioner itu kadang-kadang memiliki jawaban yang tidak sesuai dan tidak menunjukkan kondisi yang sesungguhnya.
3. Kurangnya responden dalam memahami isi dari pernyataan kuesioner dan kurang fokusnya menjawab pernyataan yang ada membuat responden satu meniru jawaban responden lain nya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Annisa, Noor, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai dikantor Kelurahan Air Putih Samarinda, E-Jurnal Ilmu Administrasi Negara.

Busro, Muhammad, 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.

Hasanah, Riyunita, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. United Tractor, Tbk Pekanbaru, JOM FISIP Vol. 3 No.1, Universitas Riau.

Inbar, Noor Rika Dinata dan Endang Siti Astuti, M.Cahyo Widy Sulisty. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang).

Rahman, M Cholilur dan Mei Indrawati, Hidayat, 2019. Pengaruh Kompensasi , Komitmen

terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

<http://www.ramayana.co.id/> , diakses pada tanggal 15 Maret 2020, pukul 10 : 25 WIB.