

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

H.AGUS MAULANA, JOKO KARSONO

agusmaulanaunisi@gmail.com, jokokarsono@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the District Plantation Office. Indragiri Hilir for 90 days or 3 months until the research results are obtained. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and motivation on morale.

Data collection techniques used are through interviews, questionnaires and literature study, namely a list of statements made based on indicators of research variables that must be responded to by respondents. The sample in this study amounted to 39 respondents. The data source uses primary and secondary data, while the type of data uses quantitative data. Data analysis using multiple linear regression. Furthermore, the data was processed using SPSS 19.0 For Windows.

The results showed that partially the environment and motivation variables were variables that had an effect on morale. Simultaneously there is a positive and significant influence between work environment and work motivation on morale. The value of R Square is 0.333 or 33.3%, which means that the work environment variable, motivation is able to explain 33.3% of the causes of variations or changes in morale while the remaining 66.7% is explained by other variables not discussed in this research

Keywords: *work environment, work motivation and morale*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir selama 90 hari atau 3 bulan hingga hasil penelitian didapatkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan melalui interview, kuesioner dan studi kepustakaan yakni daftar pernyataan yang dibuat berdasarkan indicator dari variable penelitian yang harus direspon oleh responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder sedangkan jenis data menggunakan data kuantitatif. Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Selanjutnya data diolah menggunakan SPSS 19.0 For Windows

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable lingkungan dan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja. Nilai R Square sebesar 0,333 atau 33,3 % yang berarti bahwa variable lingkungan kerja, motivasi mampu menjelaskan sebesar 33,3 % penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada semangat kerja sedangkan sisanya 66,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir adalah salah satu organisasi pemerintah daerah yang terdapat di kabupaten Indragiri Hilir. Dinas Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perkebunan serta dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka desentralisasi. Dinas Perkebunan dalam melaksanakan tugas yaitu menyelenggarakan fungsi dalam perumusan kebijakan teknis bidang perkebunan lingkup pengembangan perkebunan, sarana dan prasarana, peningkatan produksi perkebunan, serta pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Fungsi lainnya yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perkebunan lingkup pengembangan perkebunan, sarana dan prasarana, peningkatan produksi perkebunan, serta pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.

Penelitian Zagoto (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik yang diberikan akan diterima baik oleh karyawan sehingga menghasilkan semangat kerjakaryawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Kemudian Annisa (2015) bahwa lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua lingkungan kerja fisik (keadaan bangunan, fasilitas dan letak gedung) dan lingkungan kerja non fisik (rasa aman dan hubungan kerja) berpengaruh positif dan sedang terhadap semangat kerja (absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan) di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

Faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi. Menurut Hangin (2017) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga

segala sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Motivasi dapat dilihat dari tingkat absensi kerja pegawai. Adapun rekap absensi pegawai di Dinas Perkebunan Kab. Inhil yaitu sebagaiberikut:

Tabel1. Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Inhil Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Hari Kerja	DL	Izin	Sakit	Alfa	Kehadiran
2019	206	19.84%	4%	2%	1%	93%
2018	248	33.35%	2%	2%	1%	95%
2017	247	32.3%	3%	1%	2%	94%

Sumber : Dinas Perkebunan Kab. Inhil

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai masih belum mencapai 100%. Kehadiran menurun pada tahun 2017 hingga 2019. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu mempengaruhi semangat seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa uraian masalah, maka peneliti mengambil judul penelitian "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**".

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap

semangat kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir

B. Telaah Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Jaya et al., 2017).

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Djagad Pramudita, 2016)

Motivasi

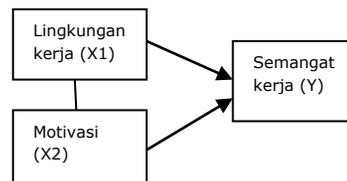
Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Marpaung (2013) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia seperti dimaksud

sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesungguhan dan keinginan diri untuk saling bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki kepuasan dan kesenangan hati serta membina hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk memperoleh hasil yang diinginkan yang dapat dilihat melalui tingkat absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan (Annisa, 2015). Sitepu (2016) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan individu tersebut melakukan pekerjaan secara lebih giat.

Kerangka Pemikiran



Gambar1 : Kerangka Pemikiran berdasarkan pada Grand Theory : McGregor dan Heizberg

Hipotesa

Berdasarkan latarbelakang dan uraian-uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut :

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.
- H3 :Diduga lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan serta informasi yang tepat dan akurat dalam menyusun penelitian ini maka penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X₁)
2. Motivasi (X₂)
3. Semangat Kerja (Y)

C. Metodologi Penelitian Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir baik sebagai kepala Dinas atau Kasub dan staf.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan kareakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sensus Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *sensus sampling* atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 39 responden.

Analisa Data

1. Pengujian hepotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X₁, X₂) dengan variable dependen (Y). Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y** = SemangatKerja
- X₁** = LingkunganKerja

- X₂** = Motivasi
- a** = Konstanta
- β_i** = KoefesienRegresi
- ε** = KoefesienError

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Determinasi
 - b. Uji Parsial (t)
 - c. Uji F

D. Hasil Penelitian

Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan beberapa kuatnya pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan hasil SPSS yang telah diperoleh, berikut disajikan hasil uji regresi berganda.

Tabel 2. Persamaan Garis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.088	7.695	1.831	.075
	LingkunganKerja	.403	.125	.440	.329
	MotivasiKerja	.810	.305	.362	.012

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber :Output SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel2 diatas terlihat maka persamaan garis regresi bergandanya adalah :

$$Y = 14,088 + 0,403 (X_1) + 0,810 (X_2) + \epsilon$$

Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel3: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.296	2.579	2.3

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Nilai *R Square* pada tabel3 adalah 0.333. Artinya nilai korelasi atau pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi dengan semangat kerja adalah 0,333. Nilai *R Square* sebesar 0,333 atau 33,3 % yang berarti bahwa variable

lingkungan kerja dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 33,3 % penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada semangat kerja sedangkan sisanya 66,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji statistik t

Tabel4: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.088	7.695		1.831	.075
LingkunganKerja	.403	.125	.440	3.229	.003
MotivasiKerja	.810	.305	.362	2.657	.012

a. Dependent Variable: SemangatKerja
 Sumber : Output SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel4 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variable lingkungankerja (X_1) adalah 0,003. Nilai ini lebih dari kecil 0,05 ($0,003 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja. Nilai signifikansi untuk variable motivasi (X_2) adalah 0,012. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja

c. Uji statistic (f)

Tabel5: PengujianHipotesisSecaraSimpulan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.483	2	59.742	8.980	.001
	Residual	239.491	36	6.653		
	Total	358.974	38			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja
 b. Dependent Variable: SemangatKerja

Berdasarkan tabel5 diatas terlihat bahwa nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir

Pembahasan

a. Pengaruh lingkungankerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y)

Hasil analisis variable lingkungan kerja (X_1) adalah 0,003. Nilai inilebih dari kecil 0,05 ($0,003 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya semakin baik atau bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungankerja yang baik yang diberikan akan diterima baik oleh pegawai sehingga menghasilkan semangat kerja ,tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Penelitian ini sejalan dengan Srizalmi, dkk (2016) dan Jaka,dkk(2017) bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang di rasakan pegawai terhadap instansi tempat lingkungan kerja maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai

b. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Semangat kerja (Y)

Hasil analisis terdapat variable motivasi (X_2) adalah 0,012. Nilai ini lebih dari kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin semangat pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Jaya (2017) bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam

bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Semangat kerja (Y)

Nilai signifikan F_{hitung} variabel independen sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya semakin bagus lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin tinggi semangat karyawan untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Srizalmi, dkk (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Maksudnya semakin kondusif lingkungan kerja yang di rasakan pegawai terhadap instansi tempat lingkungan bekerja maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai. Selain itu, motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Maksudnya semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan instansi maka semakin tinggi semangat kerja dari para pegawai sehingga menghasilkan kualitas kerja yang bagus.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara parsial variable lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.

- b. Secara parsial variable motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir.
- d. Hal ini dilihat dari hasil analisa regresi yang menunjukkan nilai *R Square* sebesar bahwa variable lingkungan kerja, motivasi mampu menjelaskan penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada semangat kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir perlu memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tanggungjawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menambah jumlah dan kualitas peralatan kantor yang digunakan sesuai kebutuhan. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh pegawai dan kecocokan pegawai dengan peraturan kantor mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman
- b. Motivasi dari atasan dapat berjalan dengan baik apabila ada koordinasi dan kerjasama antar semua pegawai instansi. Pimpinan diharapkan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh bawahannya agar efektifitas kerja dapat

tercapai. Tetapi tidak hanya dari atasan saja, antar pegawai juga diharapkan terjadi koordinasi yang positif dalam bekerja sesuai dengan standar kantor sehingga tujuan akan tercapai.

- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian yang akan datang diharapkan lebih lengkap dan bervariasi dengan menambah variable lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru dan pegawai di SMA Nurul Amal Palembang*. Universitas Iba.
- Amalia, N. M. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. *EJournal Administrasi Negara*, 3(5), 1452–1463.
- Djagad Pramudita. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikis terhadap semangat kerja karyawan pt. bprs bakti artha sejahtera sampang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Dwijayani, H. (2014). *Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah*. *JURNAL INTAKE*, 5(1), 48–57.
- Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hangin, M. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda*. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(2), 194–203.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marpaung, R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak*. *JURNAL EKONOMI*, 21, 1–16.
- Pambudi, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)*. Universitas Sumatera Utara.
- Setiawan, S. E. F. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Shanti, N. C. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(1), 131–151.
- Sitepu, Y. K. (2016). *Pengaruh Perespsi Pegawai pada Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Universitas Sanata Dharma.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Srizalmi, S., Dharma, S., & Kamela, I.

- (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian peternakan dan kehutanan kabupaten padang pariaman*. Jurnal Fakultas Ekonomi, 9(2).
- Zagoto, T. S. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)*. JOM FISIP, 5(1), 1-10.