

SEMANGAT KERJA BERDAMPAK PADA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Linda Tamala¹, *Siti Maryam², Sandi Nasrudin Wibowo³

^{1,2,3} Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Email: siti.maryam@ugj.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 18/08/2023

Artikel revisi: 20/10/2023

Artikel diterima: 29/10/2023

Keyword: *WorkEnvironment, Work Discipline Work Morale*

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Pabrik Gula Rajawali Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon baik secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Pabrik Gula Tersana Baru Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon sebanyak 108 pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *asosiatif*. Jenis penelitian ini memperoleh data melalui instrumen penelitian dengan menggunakan angket kuesioner, kemudian data diolah menggunakan *IBM SPSS 25.0 for windows*. Berdasarkan data yang dihasilkan dari penelitian ini bahwa sangat penting pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja, karena semakin baik Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang dimiliki PT. Pabrik Gula Rajawali Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon maka akan semakin meningkat Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims at determine the influence, Work Environment and Work Discipline on Work Morale at PT. Rajawali Sugar Factory Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon either partially or simultaneously. The population in this study is employees of PT. Rajawali Sugar Factory Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon as many as 108 permanent employees. The sampling technique in this study used Probability Sampling. The sample taken in this study was 86 respondents. This type of research uses quantitative methods with an associative approach. This type of research obtained data through research instruments using questionnaire questionnaires, then the data was processed using IBM SPSS 25.0 for windows Based on the data generated from this study that it is very important the influence of the Work Environment and Work Discipline on Work Morale, because the better the Work Environment and Work Discipline owned by PT. Rajawali Sugar Factory Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon will increase morale.



PENDAHULUAN

Meningkatnya teknologi, membuat pendidikan dan pertumbuhan ekonomi yang juga semakin meningkat, maka para pelaku ekonomi, budaya dan bidang lainnya sehingga mampu mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga selalu semangat dalam bekerja. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Arie Yusnelly et al., 2022)

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain dari lingkungan kerja, upaya lain untuk meningkatka semangat kerja pegawai ialah dengan menerapkan disiplin kerja. Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Disiplin merupakan fungsi operatif mnajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat dalam bekerja serta terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai (Jufri et al., 2020)

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki peran penting dengan lingkungan fisik ataupun non fisik yang baik, layaknya

penciptaan kondisi aman juga nyaman bagi melalui pemberian fasilitas juga alat bantu keselamatan kerja, memelihara kebersihan, hingga meningkatkan moral pada tiap kegiatan, dengan begitu maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja (Kusumaningrum, 2014) Disamping lingkungan kerja, faktor lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap semangat kerja yakni disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya.

TINJUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya. lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat bekerja, yang memengaruhi mereka untuk menjalankan tugas yang diberikan, misalnya, membersihkan, musik, pencahayaan, dan sebagainya (Fahrul Rozi, 2021)

(Iskandar, 2016) lingkungan kerja ini mengambil teori hirarki kebutuhan maslow yang masuk kedalam macam kebutuhan dasar yang senantiasa dialami seseorang individu seperti kebutuhan fisiologis (physiological needs) dimana kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern dan termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-rencana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan tempat-tempat kerja tertentu fasilitas AC.

lingkungan dalam bekerja merupakan lingkungan yang berada pada saat pegawai bekerja sehari-hari. Lingkungan yang dapat menciptakan perasaan aman dan membuat pegawai dapat bekerja dengan cara terbaik (Al Hakim et al., 2022)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik itu berupa peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kehidupan di dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. (Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Prabowo, 2019) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan (Prawoto & Hasyim, 2022)

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, seperti sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, dan komunikasi, penghargaan, serta motivasi yang tepat akan menyebabkan semangat kerja yang lebih tinggi (Darmawan et al., 2022). Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk berkerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan didalam perusahaan

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk berkerja lebih produktif (Ayuna & Edi, 2019) Semangat kerja mengacu pada diri seorang pegawai di dalam organisasi tersebut. Semangat kerja merupakan keseluruhan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka (Apenida et al., 2021)

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif, menurut (Prabowo, 2019) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan angket (kuesioner) sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi merupakan semua karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali Unit II Tersana Baru Babakan Cirebon keseluruhan berjumlah 86 orang dan Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 86 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0 Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir suatu pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel (Anwar et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak lebih dari 10.0 atau tolerance tidak kurang dari 0.10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.453			2.732			
	Lingkungan Kerja	.860	.844	16.824	.000	.121	8.260	
	Disiplin Kerja	.158	.151	3.005	.004	.121	8.260	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

dapat dilihat dari tabel 1 diatas bahwa nilai toleransi untuk variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0,121 dimana nilai tersebut > 0,1 dan nilai VIF 8,260 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, artinya adanya variabel bebas yang saling berkorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) (bersama-sama) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	6.453	2.362		2.732	.008
	Lingkungan Kerja	.860	.051	.844	16.824	.000
	Disiplin Kerja	.158	.053	.151	3.005	.004

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari perhitungan diatas menggunakan SPSS versi 25.0 for windows di atas di dapatkan hasil $Y = 6.453 + 0,860 X_1 + 0,158 X_2$ persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerj) memiliki koefisien positif sehingga dapat diartikan jika, lingkungan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), jika nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak artinya suatu variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya suatu variabel independen secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hipotesis (X1) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.306	2.386		3.480	.001
	Lingkungan Kerja	1.004	.019	.986	53.930	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.t) $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $53.930 > 1.663$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Tabel 4 Hipotesis (X2) Terhadap (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.780	4.913		1.991	.050
	Disiplin Kerja	.986	.038	.943	25.851	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.t) < 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $25.851 > 1.663$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, dimana Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

**Tabel 5. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	629.625	2	314.812	97.690	.000 ^b
	Residual	1634.701	83	19.695		
	Total	2263.326	85			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $97,690 > 3,11$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Unit II Tersana Baru Babakan

Koefisien Determinasi

Dengan melihat adjusted R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	4.438

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,975 menunjukan bahwa tingkat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukan dengan bersarnya presentase pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan yaitu 97,5%

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis uji t menunjukan nilai pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 53,930 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $t_{hitung} 53,930 > t_{tabel} 1,663$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Unit II Tersana Baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani Kurnia , I Ketut Surabagiarta, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} = 3,371 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ yang mampu diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Semangat kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis uji t menunjukan nilai pada variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 25,851 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena $t_{hitung} 25,851 > t_{tabel} 1,663$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Unit II Tersana Baru Babakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Andri, 2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi” yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,975 angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 97,5% adapun sisanya 2,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau diluar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 97,690 dengan nilai signifikansi 0,000 serta nilai F_{tabel} 3,11 hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikansi terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $sig < 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $97,690 > 3,11$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basa, Kodir Djailani et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PDAM Kota Malang.

SIMPULAN

Hasil penelitian pembahasan yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja, kesimpulan berikut: 1) Variabel lingkungan kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. 2) Variabel disiplin kerja secara parsial

terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. 3) Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Amrul Khakim, & Mochammad Munir Rachman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 403–410. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3034>
- Anwar, A., Sahabuddin, R., & ... (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional VII Makassar. *YUME: Journal of ...*, 5(2), 25–38. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.436>
- Apenida, Fau, B. S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Ayuna, A., & Edi, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 10–27.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenanda Media Group.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278.
- Dewi, A. K., & Andri, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi. 21(01), 12–20.
- Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PLN UPT Cabang Pekanbaru Arie Yusnelly, P. P., Linda, R., Suryadi, N., Nurani, R., Islam Riau, U., & Suska Riau, U. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. *Yrpiiku.Com*, 3(3), 1264–1272. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/886>
- Fahrul Rozi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Kusumaningrum, S. P. (2014). Jurnal ilmiah. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 1–94. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2778>
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...)*, 3(1), 146–157. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/607%0A>
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/607/646>
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1193>
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Setiana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Yuliani Kurnia, I Ketut Surabagiarta, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, dan fasilitas terhadap Semangat Kerja PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 3193.