

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDIDIKAN SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RIDHO MARIANTO S.
15053116

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PADANG
2022**

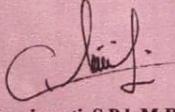
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
SUMATERA BARAT

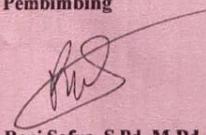
Nama : Ridho Marianto S.
TM/NIM : 2015/15053116
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2022

Disetujui oleh:
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi


Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

Pembimbing


Rani Sofya, S.Pd, M.Pd
NIP. 19870917 201404 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

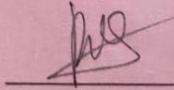
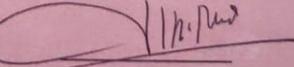
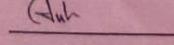
*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
SUMATERA BARAT**

Nama : Ridho Marianto S.
NIM/BP : 2015/15053116
Jurusan : Pendiikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2022

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Pembimbing	: Rani Sofya, S.Pd, M.Pd	
2. Penguji 1	: Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3. Penguji 2	: Sri Arita, S.Pd, M.PdE	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridho Marianti Saputra
Nim/ Tahun Masuk : 15053116/ 2015
Tempat/ Tanggal Lahir : Padang / 3 Maret 1996
Jurusan/ Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Pengaji dan Ketua Jurusan.

Dalam pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Maret 2022
Yang menyatakan



Ridho Marianti Saputra
15053116

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang paling dalam penulis haturkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.**" Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, ayahanda saya Amrin dan untuk ibunda saya tercinta Erdawati dan juga abang/kakak/adik saya yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan baik secara moril maupun materi, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing saya atas segala bimbingan arahan, motivasi, kritikan, saran dan dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bpk Dr. Rino, S.Pd, M.Pd,M.M sebagai penguji dan Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E sebagai penguji dan Dosen Pembimbing Akademik saya atas segala

bimbingan arahan, motivasi, kritikan, saran dan dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

4. Bapak Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi ini.
8. Staf Administrasi Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
9. Kepala Dinas Pendidikan dan seluruh staf pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
10. Sahabat-sahabat saya yang tercinta Danang Krismisandi, Deri Afrizal, Jery Zulhendri, Gilang Oritaliano Putra, Fajri Aulia Hakim. Anjar Purwadi, Afrizal M, Aris Agung Wicaksono, Risky Yulis Putra, yang telah memberikan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan 2015 dan teman-teman Sekonsentrasi Khususnya Administrasi Perkantoran Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan

memberikan banyak motivasi, semangat, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

12. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Tuhan Yang Maha Esa Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan teman-teman pada umumnya.

Padang, Februari 2022

Penulis

ABSTRAK

Ridho Mariant S. (15053116/2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat

Pembimbing : Rani Sofya, S.Pd,M.Pd

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan 182 pegawai. Total sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan *cluster proportional random sampling*. Dari pola ini, 125 pegawai diperoleh sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Instrumen uji validitas menggunakan *Collected Item-Total Colleration* dan untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus koefisien alfa cronbach. Uji prasyarat dilakukan dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

Ridho Marianto S. (15053116/2015) The Effect of Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Morale at the Education Office of West Sumatra

Supervisor : Rani Sofya, S.Pd, M.Pd

This study was conducted to determine (1) the effect of the physical work environment on employee morale, (2) the effect of work motivation on employee morale. This research is descriptive associative. The population in this study were employees of the Education Office of West Sumatra Province with 182 employees. The total sample was determined using the Slovin formula and cluster proportional random sampling. From this pattern, 125 employees were obtained as the research sample. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The validity test instrument uses the Collected Item-Total Colleration and for reliability testing uses the Cronbach alpha coefficient formula. Prerequisite test was carried out with normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The technique used to analyze the data is multiple regression analysis. Based on this research, it was found that (1) the physical work environment has a positive and significant effect on the morale of the employees of the Education Office of West Sumatra Province (2) Work motivation has a positive and significant effect on the morale of the employees of the Education Office of West Sumatra Province.

Keywords: **Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Morale**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Teori.....	13
B. Hubungan Antar Variabel	27
C. Penelitian Yang Relevan.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Definisi Operasional Variabel	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian.....	67

C.	Analisis Induktif	77
D.	Pembahasan.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		87
A.	Simpulan	87
B.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Awal Semangat Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	3
Tabel 2. Daftar Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020	4
Tabel 3. Data Awal Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	6
Tabel 4. Data Awal Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	9
Tabel 5. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.....	39
Tabel 6. Rincian Jumlah Sampel Penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	41
Tabel 7. Daftar Skor Setiap Item Pertanyaan	44
Tabel 8. Kisi-Kisi Penyusunan Angket Penelitian	44
Tabel 9, Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 10. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	47
Tabel 11. Hasil Uji Coba Reliabilitas	47
Tabel 12. Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel 13. Hasil Penyebaran Kuisioner.....	68
Tabel 14. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 15. Profil Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 16. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 17. Profil Responden Berdasarkan Jabatan/Tempat Tugas	71
Tabel 18. Profil Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	72

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	73
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)	75
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)	76
Tabel 22. Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 25. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 26. Hasil Uji t Statistik	82
Tabel 27. Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Awal Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera, 2020	7
Gambar 2. Kerangka Konseptual.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	93
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba 30 Sampel.....	98
Lampiran 3. Hasil Output Spss Uji Coba Validitas Instrumen	99
Lampiran 4. Hasil Output Spss Uji Reliabilitas	102
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	105
Lampiran 6. Hasil Output Spss Identitas Responden	111
Lampiran 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	113
Lampiran 8. Hasil Output Spss Uji Asumsi Klasik	114
Lampiran 9. Hasil Output Spss Analisis Regresi Berganda Dan Uji Hipotesis ..	115
Lampiran 10. Dokumentasi Responden	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi ini yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan yang beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan pengembangan perusahaan. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

Menurut Sedarmayanti (2011:7) manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai karakteristik yang sangat unik, sehingga perlu adanya manajemen yang baik dalam usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia. Pemimpin organisasi yang mengenal setiap pegawai dan dapat membuat mereka merasa gembira dalam suasana yang menyenangkan, pegawai tidak hanya akan bekerja keras, tetapi juga lebih kreatif, inovatif, dan ramah.

Semangat kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kerja yang maksimal. Hal ini akan tampak pada sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu dibutuhkan faktor-faktor pendukung yang mampu memberikan semangat kerja yang berkesinambungan terhadap pegawai.

Purwaningrum (2014:4) mengemukakan bahwa semangat kerja secara deskriptif merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu indikator mengukur semangat kerja yaitu keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan. Menurut Handoko (2017:9) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi dan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan akan dapat mempengaruhi hasil dari setiap pekerjaan yang dihasilkannya, baik berupa kuantitas produksi maupun produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 52 Padang ini merupakan kantor yang menaungi sekolah mulai dari SMA/SMK serta SLB se Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. Semua pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ini dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar visi, misi dan tujuan kantor dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun penulis menduga terdapat masalah semangat kerja pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai semangat kerja, penulis observasi dan menyebarkan angket awal pada 30 orang pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Data Awal Semangat Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Segera menyelesaikan pekerjaan kantor meskipun belum waktunya	5	16,67	9	30,00	11	36,67	4	13,33	1	3,33	30
2	Merasa senang apabila diikutsertakan sebagai panitia atau pelaksana dalam kegiatan kantor	6	20,00	10	33,33	12	40,00	1	3,33	1	3,33	30
3	Mengembangkan ide-ide baru agar prosedur kerja lebih efektif dan efisien	8	26,67	9	30,00	10	33,33	3	10,00	0	0	30
4	Saya patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja	7	23,33	8	26,67	13	43,33	2	6,67	0	0	30

Sumber:Data Olahan Primer, 2020.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian pegawai belum menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya. Hal ini berarti pegawai masih suka menyelesaikan pekerjaannya pada batas waktu atau bahkan melewati waktu yang di tentukan hal ini di tunjukan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dengan total 53,33%. Selanjutnya belum semua pegawai merasa senang apabila diikutsertakan sebagai panitia atau pelaksana dalam kegiatan kantor hal ini di tunjukkan dari jawaban renponden untuk pilihan kadang-kadang, jarang, tidak pernah dengan total 46,66%, kemudian belum semua pegawai memiliki inisiatif untuk mengembangkan ide-ide baru agar prosedur kerja lebih efektif dan efisien hal ini di tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 43,33%, selanjutnya belum semua pegawai patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja hal ini di tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 50%. Dari data tabel di atas

mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera barat belum terlalu tinggi, hal ini juga didukung dari data rekapitulasi absensi pegawai di dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (JP)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absen (JA)
Januari	182	22	96
Februari	182	19	65
Maret	182	21	56
April	182	21	95
Mei	182	23	127
Juni	182	21	123
Juli	182	22	90
Agustus	182	23	119
September	182	20	90
Okttober	182	22	112
November	182	22	95
Desember	182	20	110
Total rata-rata angka kemangkiran			98.17

Sumber: Kasubag Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2020.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat tingkat absensi belum maksimal dimana total rata-rata angka kemangkiran sebanyak 98,17. Hal ini menunjukkan belum maksimalnya semangat kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan juga terlihat masih ada pegawai yang belum mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat seperti datang terlambat karena lokasi rumah pegawai dengan lokasi kantor yang jauh, bocor ban, kecelakaan, keperluan pribadi karyawan, biasanya anak ke sekolah, rapat sekolah anak, management waktu karyawan yang buruk , masuk kerja jam 8 pagi

mereka baru berangkat jam setengah 8 dan ada juga yang setelah mengambil absen kebanyakan pegawai langsung pergi ke kantin dan pulang sebelum waktu jam pulang kerja dengan alasan menjemput anak pulang dari sekolah. Belum maksimalnya semangat kerja karyawan dapat mengakibatkan munculnya situasi yang tidak menguntungkan untuk organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Armida, dkk (2016: 184) Lingkungan kerja fisik juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai lingkungan kerja fisik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, penulis menyebarkan angket awal pada 30 orang pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Data Awal Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Peralatan kerja dalam ruangan kerja saya ditempatkan dengan teratur dan disusun secara rapi	6	20,00	8	26,67	11	36,67	5	16,67	0	0	30
2	Penerangan di ruang kerja saya sudah memadai	6	20,00	9	30,00	10	33,33	5	16,67	0	0	30
3	Kelancaran sirkulasi udara di ruangan kerja saya membuat saya betah dalam bekerja	4	13,33	6	20,00	8	26,67	9	30,00	3	10,00	30
4	Ruangan kerja saya cukup tenang karena tidak ada suara bising	3	10,00	8	26,67	11	36,67	7	23,33	1	3,33	30
5	Warna cat ruangan kerja saya mendukung pikiran dan konsentrasi saya dalam mengerjakan pekerjaan	6	20,00	8	26,67	10	33,33	5	16,67	1	3,33	30

Sumber:Data Olahan Primer, 2020.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian pegawai merasa peralatan kerja belum ditempatkan dengan teratur dan tersusun rapi hal ini ditunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 53,34%, kemudian sebagian pegawai merasa penerangan di ruang kerjanya belum memadai hal ini ditunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 50%, selanjutnya belum semua pegawai merasa kelancaran sirkulasi udara dalam ruang kerja membuatnya betah dalam bekerja di hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dengan total 66,67%, kemudian belum semua pegawai merasa ruang kerjanya cukup tenang karna ada suara bising hal ini tunjukkan dari

jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dengan total 63,33%, selanjutnya belum semua pegawai merasa warna cat di ruangan kerja mendukung pikiran dan konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dengan total 53,33%. Berkaitan dengan hal tersebut, dari tabel data 3 di atas bisa di indikasikan bahwa lingkungan kerja fisik pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera barat belum terlalu maksimal, hal ini juga bisa dilihat dari hasil foto observasi yang peneliti lakukan di dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :



Gambar 1. Data Awal Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera, 2020

Pada gambar 1 di atas dapat dilihat lingkungan kerja yaitu tata ruang kantor yang kurang tertata rapi, masih banyaknya berkas-berkas atau dokumen yang menumpuk diatas meja dan dibelakang pegawai sehingga mengurangi keindahan dari tata ruang kantor tersebut. Fenomena lain yang penulis temukan yaitu cahaya yang masuk kedalam ruangan kerja kurang

karena terhalang oleh lemari-lemari yang kurang tertata rapi, suara bising yang diakibatkan dari tamu-tamu yang berkepentingan dengan pegawai sehingga mempengaruhi pegawai lainnya.

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi secara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizien, 2018). Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan telah mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Rizal, 2015), hal ini sesuai dengan yang diuraikan Abraham dalam (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah sesuatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan di akhiri dengan penyesuaian diri.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai motivasi kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, penulis menyebarkan angket awal

pada 30 orang pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Data Awal Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	SL		SR		KD		JR		TP		Jumlah
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya	8	26,67	8	26,67	9	30,00	5	16,67	0	0	30
2	Adanya asuransi kesehatan (ASKES) memberi manfaat yang besar bagi saya	8	26,67	8	26,67	9	30,00	4	13,33	1	3,33	30
3	Adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai	10	33,33	5	16,67	11	36,67	3	10,00	1	3,33	30
4	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	4	13,33	9	30,00	12	40,00	5	16,67	0	0	30
5	Menurut saya perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	9	30,00	7	23,33	11	36,67	3	10,00	0	0	30

Sumber:Data olahan primer, 2020.

Dari data tabel 4 dapat dilihat bahwa belum semua pegawai merasa gaji yang di terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupannya hal ini ditunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 46,67%, selanjutnya belum semua pegawai merasa adanya asuransi kesehatan (ASKES) memberi manfaat besar bagi mereka hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dengan total 46,66%, kemudian belum semua pegawai merasa adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah dengan total 50%, selanjutnya sebagian belum merasa perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka capai

hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 56,67%, kemudian sebagian pegawai merasa perusahaan belum memberikan kesempatan untuk berkeatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan hal ini tunjukkan dari jawaban responden untuk pilihan kadang-kadang dan jarang dengan total 46,67%.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah dapat diidentifikasi masalah yang ada :

1. Lingkungan kerja fisik yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
2. Motivasi kerja para pegawai masih belum maksimal sehingga membuat para pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat kurang maksimal dalam bekerja
3. Semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih belum maksimal

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih jelas dan terarah serta menghindari pembahasan yang menyimpang maka penulis membatasi masalah penelitian dengan memfokuskan masalah pada “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis dan pengembangan di bidang yang terkait dengan penelitian ini.

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Ekonomi serta meningkatkan pengetahuan atau wawasan dibidang yang terkait dengan penelitian ini.

b. Bagi instansi Dinas Pendidikan Sumatera Barat

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui penyebab kurang nya semangat kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja para pegawai Dinas Pendidikan Sumatera barat agar dapat diperbaiki dan menjadi lebih baik untuk kedepannya.

c. Bagi Universitas Negeri Padang

Sebagai sumbangan koleksi perpustakaan dan menjadi salah satu referensi untuk kajian yang lebih mendalam bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja, hal pertama yang harus diperhatikan adalah pengertian semangat kerja.

Pengertian semangat kerja banyak yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Purwanto (2012:83) mengartikan semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Hasibuan (2010:76) mengartikan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan. Selanjutnya Darmawan (2013) mengatakan semangat kerja diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila pegawai merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai terlihat tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan yang timbul dalam diri seseorang ataupun sekelompok orang yang dapat memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu dengan rasa tenang.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2012:17):

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang), dengan demikian kecil

kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labout turn over*.

- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja itu penting bagi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, mengurangi angka absensi, mengurangi angka kerusakan, membuat pegawai merasa betah di tempat kerja, mengurangi angka kecelakaan dalam bekerja karna pegawai lebih berhati-hati dalam bekerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Purwanto (2012:23) adalah :

- 1) Adanya tingkat kehidupan yang layak
- 2) Adanya perasaan terlindungi, ketentraman dalam bekerja
- 3) Adanya kondisi bekerja yang menyenangkan
- 4) Suasana dan rasa kekeluargaan

- 5) Perlakuan yang adil dari atasannya
- 6) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuat
- 7) Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang
- 8) Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijakan
- 9) Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri

Sedangkan menurut Handoko (2017:19) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kesejahteraan
- 3) Motivasi
- 4) Komunikasi
- 5) Hubungan manusia
- 6) Partisipasi
- 7) Lingkungan fisik
- 8) Kesehatan dan keselamatan

Semangat kerja karyawan akan dapat mempengaruhi hasil dari setiap pekerjaan yang dihasilkannya, baik berupa kuantitas produksi maupun produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Namun untuk menciptakan semangat kerja bagi karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.

d. Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator semangat kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Erpidawati dan Yuliastanty (2020:64-65), sebagai berikut:

- 1) Memiliki inisiatif
- 2) Berfikir kreatif dan luas
- 3) Menyenangi apa yang sedang dilakukan
- 4) Tertarik dengan pekerjaannya
- 5) Bertanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:19) lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Armida, dkk (2016: 184) Lingkungan kerja fisik juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Mahardiani (2013:76) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar kantor yang meliputi: suara, keadaan udara, warna, penerangan, kebersihan dan tata ruang kantor. Keadaan yang ada di sekitar kantor harus membuat pegawai merasa menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan

yang baik. Penciptaan lingkungan kerja yang baik disekitar karyawan akan membuat karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam mengemban dan menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2010:32) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi: keadaan bangunan, tersedianya fasilitas, dan letak gedung.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, gertaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama karyawan. Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh

panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Adapun indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diadaptasi dari Sudaryo, dkk (2018:51-59), sebagai berikut:

1) Penerangan

Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

a) Cahaya Langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya kearah permukaan meja.

b) Cahaya Setengah Langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang iasanya terbuat dari gelas yang bewarna sepereti susu.

c) Cahaya Setengah Tidak Langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan.

d) Cahaya Tidak Langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan kearah meja.

2) Pewarnaan

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu: merah, kuning, biru.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang kotor di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4) Pertukaran Udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas-gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang segar dan

nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan jesegaran badan.

5) Suara/Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Keamanan di Tempat Kerja

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah kemanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan atau menggerakan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:42). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010:281). Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada

orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Menurut Purwanto (2012:44), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:18) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivasi di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif,

semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan yaitu :

- a) Material *incentive*, dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan gaji atau upah yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memanalisis pengrauhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga menningkatkan produktivitas kerjanya
- b) Non material *incentive*, segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2) Motivasi *negative*

Motivasi *negative* maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (*positif/negative*) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan, yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi

negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

c. Teori Motivasi

Untuk memahami bagaimana motivasi bekerja terhadap tiap individu, terdapat berbagai teori terkait motivasi. Dalam perkembangannya, teori-teori motivasi dikategorikan dalam dua kelompok (Gibson dalam Kadarisman, 2013: 278), yaitu:

1) Teori Kepuasan

Memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori-teori yang termasuk dalam kategori ini antara lain Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow) dan Teori ERG (Alderfer).

2) Teori Proses

Menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Teori-teori yang termasuk dalam kategori ini yaitu Teori Pengharapan, Teori Pembentukan Perilaku, dan Teori Keadilan.

Alderfer dalam Kadarisman (2013: 282) kemudian meringkas Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow menjadi tiga kelompok. Namun berbeda dengan Maslow, Alderfer tidak memandang ketiga kelompok kebutuhan tersebut sebagai hirarki. Menurut Alderfer salah satu kelompok dapat tetap kuat walaupun kelompok kebutuhan lainnya telah terpenuhi atau tidak. Kelompok kebutuhan tersebut, yaitu:

1) Kebutuhan Akan Keberadaan.

Merupakan kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keamanan dari Maslow.

2) Kebutuhan Akan Afiliasi.

Merupakan kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama, melaksanakan hubungan sosial atau bermasyarakat dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow.

3) Kebutuhan Akan Kemajuan.

Merupakan kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk dapat mengembangkan diri dan potensinya. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan diukur oleh beberapa indikasi. Indikator motivasi dalam penelitian ini diadaptasi dari Sumardjo dan Priansa, 2018:158), sebagai berikut:

1) Usaha/ *Effort*

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2) Ketekunan/ *Persistence*

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3) Arah/ *Direction*

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seorang dalam perilaku bekerjanya.

B. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukungan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. pelaksanaan kerja yang efektif dapat juga menimbulkan semangat dalam bekerja dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Sapari Kahpi, dkk (2020). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Robiyati Podungge (2020), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Motivasi bisa juga disebut sebagai pemicu dan juga daya penggerak yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat serta menciptakan kegairahan kerja karyawan yang dapat memicu semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih telaten, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dengan maksimal.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010:281).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani dan I Wayan Suana (2019), berdasarkan hasil analisis ditemukan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

C. Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto Patmanegara, dkk (2021) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan mediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Metro Kampus Yogyakarta baik yang tetap maupun kontrak yang berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling (*simple accidental sampling*). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sobel test, berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Sapari Kahpi, dkk (2020) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja di PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Quality Control* PT Indah Kiat Pulp paper Tbk sebanyak 65 karyawan. Teknik penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh istilah lain sampel jenuh

adalah sensus, dengan semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada tempat dan waktu penelitian dan objek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Robiyati Podungge (2020) dengan judul penelitian lingkungan kerja fisik dan dampaknya pada semangat kerja pegawai. Penelitian ini melibatkan 54 orang responden yang ditentukan dengan metode sensus. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable, tempat, waktu dan objek penelitian

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) dengan judul pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *regresi linear berganda*. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu tempat dan waktu penelitian. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable stress kerja dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Pawestri dan Dwi (2019) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi komitmen organisasi karyawan usaha tape di Kabupaten Bondowoso. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah 45 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap semangat kerja. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable, jumlah sampel dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani dan I Wayan Suana (2019) dengan judul penelitian pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan bello desain di Singaraja. Responden sebanyak 35 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil

analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable kompensasi dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 89 orang karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian secara Parsial ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable dan objek penelitian.

Syamsudin dan Tedy Bachtiar (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja divisi produksi karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, regresi linier

berganda. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable, sampel dan objek penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nur Baity Jannah, dkk (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Bali Maya Permai Negara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini di ambil dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable komunikasi dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferli Erwansyah (2017) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan STIE Nasional Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan STIE Nasiona Banjarmasin yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampel yang berarti seluruh populasi menjadi sampel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja menunjukan pengaruh positif terhadap semangat

kerja karyawan. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable dan objek penelitian.

Panca Dharma Pasaribu (2017) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan 20 sampel hipotesa dari karyawan yang bekerja di CV Karya Baru Jaya Pekanbaru, analisa yang digunakan adalah menggunakan analisa regresi double linear. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable dan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyunita Hasanah (2016) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian service pada PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru yaitu sebanyak 98 orang, pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan Sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, regresi linier berganda. Lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru berpengaruh terhadap semangat kerja. kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada variable dan objek penelitian.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah penulis kemukakan, selanjutnya penulis akan merumuskan kerangka konseptual dari penelitian ini. Dimana kerangka konseptual ini akan menggambarkan dan menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

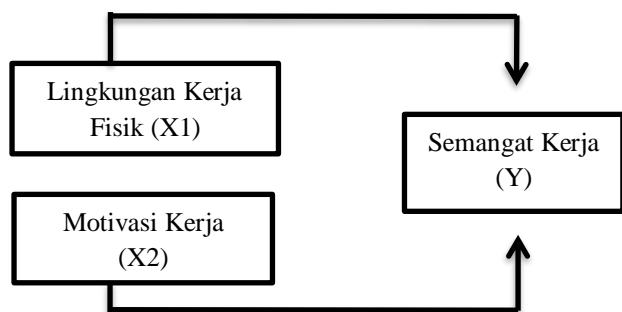
Semangat kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi, faktor kepemimpinan, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (promosi), pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, rasa diteria dalam kelompok, dinamika lingkungan atau lingkungan kerja fisik dan kepribadian.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai diantaranya lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman akan memberikan banyak keuntungan atau manfaat bagi organisasi yang bersangkutan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pegawai merasa nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh baik terhadap semangat kerja mereka. Sebaliknya pegawai yang kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak buruk terhadap semangat kerja mereka.

Dalam bekerja semangat kerja pegawai juga di pengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit

tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah di rencanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penulis menduga semakin baik penataan lingkungan kerja fisik, motivasi maka semakin tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, tujuan dari organisasi akan dapat dicapai. Untuk itu semangat kerja karya di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat harus ditingkatkan sehingga tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk memperjelas keterkaitan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persoalan yang digunakan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesis juga merupakan hasil pemikiran deduktif untuk menjawab perumusan masalah

yang berdasarkan pada kajian teori. Berdasarkan kajian teori yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini:

H1:Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

H2:Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karya pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat. Artinya, semakin besar pengaruh lingkungan kerja fisik, maka semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat semakin tinggi.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat. Artinya, semakin besar pengaruh motivasi kerja, maka semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat semakin tinggi.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap Dinas Pendidikan Sumatera Barat. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di masa yang akan datang, maka disarankan kepada pihak manajemen instansi untuk terus berupaya memperhatikan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat. Maka disarankan kepada pihak manajemen memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar. Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan:
 - a. Tingkatkan keinginan pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja.
 - b. Tingkatkan rasa suka para pegawai terhadap pekerjaannya sehingga bisa lebih maksimal dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian diketahui lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang paling besar setelah motivasi kerja. Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan:
 - a. Hendaknya instansi memiliki alat peredam suara untuk mengatasi kebisingan dari luar ruangan.
 - b. Tingkatkan keamanan kerja di instansi.
 - c. Perhatikan suhu ruangan apabila di luar kantor sedang panas dengan temperature udara 30 C, sebaiknya temperature diatur pada 26 C, dan apabila temperatur di luar sebesar 14 C, sebaiknya temperatur di dalam kantor diatur pada tingkat 18 C.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armida, dkk. 2016. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Kencana.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro M, T. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media
- Candra Pranata Manihuruk dan Tirtayasa Satiria. 2020. *Pengaruh Stress kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Darmawan, Didid. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Dimensi, Vol. 7, No. 3 : 434-453 November 2018 ISSN: 2085-9996 434
- Erpidawati,dkk. 2020. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Purwokerto: CV Pena Persada
- Ferli Erwansyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin*. Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.10 No.2 September 2017
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris .2010. *Aplikasi Model Analisis data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: FE UNP
- Jannah, Nur Baity. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana*. E-Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Jufrizan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.