

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIIL KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

**Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan oleh:

ADELIA ALFIANA

NIM. 1921100059

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**


Diajukan Oleh:

ADELIA ALFIANA

NIM. 1921100059

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 30 Juni 2023

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, Msi
NIK 690 301 251

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK 690 098 194

Scanned by TapScanner

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh:

ADELIA ALFIANA

NIM. 1921100059

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Tanggal 5 Juli 2023

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

Pembimbing Utama

Sekretaris



Dr. Anis Marjulah, S.E., M.Si.
NIK 690 301 251

Pembimbing Pendamping



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK 690 301 251

Disahkan Oleh

Decan Fakultas Ekonomi & Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

Scanned by TapScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adelia Alfiana

NIM : 1921100059

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 5 Juli 2023

Penulis



Adelia Alfiana

Scanned by TapScanner

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan segala berkah-Nya untuk penulis sehingga penulis dapat membuat dan menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memotivasi, membantu dan mendo'akan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Tuhan Yesus Kristus yang secara luar biasa senantiasa memberikan rahmat dan anugerahNya.
2. Kedua orang tua tersayang saya yaitu Bapak Sartono dan Ibu Yurianah, kakak kakak saya yang tercinta, yang senantiasa selalu mendo'akan, mendukung dan selalu memberikan dorongan serta motivasi dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat sahabat dekat saya Putri, Ajeng, dan Fafa yang selalu membantu saya, menemani saya, serta telah berjuang bersama-sama dalam mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.
4. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan dengan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
5. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen.

6. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sebisa mungkin, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang, terima kasih karena sudah menjadi wanita kuat.
7. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

MOTTO

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang

(Amsal 23:18)

Jangan takut, percaya saja

(Markus 5:36)

Jangan khawatir, Imani saja. Jangan bandingkan hidupmu, dengan orang lain.
Karena tidak ada pertandingan antara matahari dan bulan, mereka bersinar sesuai
waktunya

(Yesaya 41:10)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yesus kristus berkat petunjuk dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang berjudul “PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, baik secara teoritis maupun praktis.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyampikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd. selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Dr.H. Arif Julianto SN, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten

4. Bapak Jarot Prasetyo, SE. MSi selaku dosen pembimbing pendamping
5. Seluru dosen dan staff karyawan Universitas Widya Dharma Klaten
6. Kepala Dinas dan seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten
7. Bapak dan Ibu serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Teman-teman dan sahabat saya di kampus yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini agar menjadi lebih baik. Akhir kata besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Klaten, 5 Juli 2023

Penulis,



Adelia Alfiana

Scanned by TapScanner

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	6
1.2.1. Alasan Objektif	6
1.2.2. Alasan Subjektif.....	7
1.3 Penegasan Judul	7
1.4 Pembatasan Masalah	9
1.5 Rumusan Masalah	9
1.6 Tujuan Penelitian.....	10
1.7 Manfaat Penelitian.....	10
1.8 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Semangat Kerja	16
2.2.1. Pengertian semangat kerja	16

2.2.2. Aspek-aspek semangat kerja.....	17
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	18
2.2.4. Indikator Semangat Kerja	19
2.3 Kompensasi	20
2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	20
2.3.2. Tujuan Kompensai	21
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	22
2.3.4. Indikator Kompensasi	23
2.4 Lingkungan Kerja.....	24
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.4.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.4.3. Indikator lingkungan kerja.....	27
2.5 Kinerja Karyawan.....	27
2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.5.2. Faktor Kinerja Karyawan.....	28
2.5.3. Indikator Kinerja Pegawai	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Kerangka Berfikir.....	33
2.8 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Lokasi Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2. Sampel	36
3.4 Variabel Penelitian	36
3.4.1. Variabel terikat (dependent variable),	36
3.4.2. Variabel bebas (independent variable),	37
3.5 Sumber Data	37
3.5.1. Data Primer	37
3.5.2. Data Sekunder.....	37

3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1. Kuesioner	37
3.6.2. Interview	38
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian	38
3.7.1. Uji Validitas	38
3.7.2. Uji Reliabilitas	39
3.8 Teknis Analisis Data	40
3.8.1. Data Kualitatif.....	40
3.8.2. Data Kuantitatif.....	40
3.9 Definisi Operasional.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten	46
4.1.1. Logo Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten..	46
4.1.2. Identitas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten	46
4.1.3. Visi Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten	47
4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten	48
4.2 Analisis Deskriptif.....	50
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	50
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1. Semangat Kerja.....	55
4.3.2. Kompensasi.....	58
4.3.3. Lingkungan Kerja	60
4.3.4. Kinerja Pegawai	64
4.4 Analisis Data	67
4.4.1. Uji Instrumen Penelitian	67
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.4.3. Uji Hipotesis	71
4.4.4. Koefisien determinasi (R ²).....	74

4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	75
4.5.1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	75
4.5.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	77
4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.5.4. Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	82
5.2.1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten...	82
5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Semangat Kerja	55
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kompensasi	59
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Lingkungan Kerja ..	61
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kinerja Pegawai	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji f	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pemikiran.....	34
Gambar 4. 1 Logo Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian	88
Lampiran 2 Surat permohonan pengisian kuesioner	89
Lampiran 3 Kuesioner penelitian	90
Lampiran 4 Tabulasi data.....	94
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Identitas Responden.....	98
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	99
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	102
Lampiran 8 Distribusi r tabel	105
Lampiran 9 Distribusi t tabel	107
Lampiran 10 Distribusi f tabel	109

ABSTRAK

Adelia Alfiana, 1921100059. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten yang berjumlah 36. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Semangat Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten. Variabel semangat kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel semangat kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian digunakan.

Kata Kunci : Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik organisasi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019)

Menurut (Muttaqien, 2022) Sebuah organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar, sesuai dengan tujuan yang telah dibuatnya. Dengan pegawai memiliki semangat kerja tinggi, dan organisasi memberikan kompensasi serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka para pegawai akan melaksanakan tujuan yang dibuat oleh organisasi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang baik dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga nantinya para pegawai mampu mencapai target atau sasaran yang sudah ditentukannya. Kinerja pada suatu organisasi juga tidak

hanya dilakukan oleh seorang kepala, melainkan oleh semua pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Tentu saja jika kinerja semua pegawai baik, maka organisasi yang mereka tempati akan menjadi baik juga, sedangkan kebalikannya jika kinerjanya buruk maka akan berimbas kepada kinerja organisasi tersebut. Upaya peningkatan kinerja pun harus dilakukan dengan cara memperhatikan semangat kerja, kompensasi dan Lingkungan kerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam memberikan kinerja yang optimal dan terbaik bagi organisasi (Muttaqien, 2022).

Menurut (Nasution, 2020) semangat kerja hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang

tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut (Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. 2019) kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaji, yang merupakan komponen kompensasi tentunya sangat berpengaruh, akibat dari keterlambatan dan tidak tepat waktu gaji yang diberikan menyebabkan semangat kerja pegawai menurun yang akan berakibat juga pada turunya kinerja pegawai. Dengan memberikan kompensasi, tentunya banyak hal-hal positif yang diterima organisasi dan pegawai. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi pegawai yang merupakan hak mereka seharusnya mereka terima. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan bersama antara organisasi atau perusahaan dan pegawai. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Menurut (Suhartoto dan Yamit, 2005) menjelaskan jika kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah tinggi, maka pegawai akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sedikit maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Menurut (Retnoningsih, dkk., 2016) Suatu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja pegawai yang akan meningkatkan kinerja.

Selain faktor semangat dan kompensasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Menurut (Norawati, Yusup, Yenita, & Husein, 2021) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Norawati, Yusup, Yenita, & Husein, 2021) Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten yang beralamat di Jl. Pemuda No.294, Dusun 1, Tegalyoso, Kec. Klaten Selatan., Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57424. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Provinsi Dan Kabupaten/Kota Pasal 1 (1) Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Selanjutnya pada ayat 4 dijelaskan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang selanjutnya disingkat Disdukcapil adalah Perangkat Daerah yang membidangi urusan Administrasi Kependudukan di provinsi atau kabupaten/kota.

Berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja, terdapat fenomena yaitu berdasarkan informasi yang diterima dari salah satu karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang biasa disebut dengan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang diberikan pada setiap bulan, paling cepat minggu kedua bulan berikutnya. Khusus TPP pada bulan Desember, diberikan 100% pada bulan Desember minggu ketiga, dengan melampirkan surat kesanggupan menyelesaikan pekerjaan sampai akhir tahun. Pemberian TPP tidak

menghapuskan hak pegawai untuk menerima honorarium sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Standar besaran TPP ditetapkan berdasarkan pada parameter sebagai berikut: Kelas Jabatan, IKF, IKK, IPPD, dan Besaran Tunjangan Kinerja Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan. Permasalahan yang lainnya yaitu terkait lingkungan yang masih kurang nyaman dikarenakan tempat pelayanan masih kurang memadai dan tempat pengambilan berkas berada di area parkir.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif dan subjektif adalah sebagai berikut

1.2.1. Alasan Objektif

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dan kebutuhan pegawai dapat dipenuhi oleh organisasi dengan baik, contoh kebutuhan pegawai yaitu pemberian kompensasi secara adil, layak dan kompetitif. lingkungan kerja juga merupakan salah satu kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Lingkungan yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan. Maka penulis ingin mengetahui pengaruh semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Klaten

1.2.2. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia dan pengaruh semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai.
- b. Judul yang dipilih dengan ilmu dipelajari dalam perkuliahan manajemen sumber daya manusia, sehingga memudahkan penulis tentang judul tersebut.

1.3 Penegasan Judul

Dalam upaya menghindari banyaknya persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian diatas.

1. Semangat Kerja

Hasibuan (2010) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat didalam

melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten”.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
- d. Apakah semangat kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- a. Menguji bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten ?
- b. Menguji bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
- c. Menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
- d. Menguji bagaimana pengaruh semangat kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari peneliti ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya dimasa mendatang yang bermaksud akan mempelajari hal yang terkait dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis**a) Bagi penulis**

Penelitian ini merupakan peluang bagi penulis untuk mempergunakan teori-teori yang telah didapatkan dari bangku perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi sebenarnya di lapangan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang kinerja karyawan.

b) Bagi Kantor

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada kantor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah untuk mengambil keputusan mengenai faktor semangat kerja, kompensasi dan lingkungan kerja bagi pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk maksud dan tujuan yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh

semangat kerja kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang terdiri Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, kerangka penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh semangat kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia 31 – 40 sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase 33%. Wanita sebanyak 22 orang (61%), mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang (36%), dan mempunyai masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 16 orang (44%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variable Semangat Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,329.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variable Semangat Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda

4. dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,228 + 0,814X_1 + (-0,402X_2) + 0,470X_3 + e$ Hal ini menunjukkan bahwa nilai Konstanta sebesar 1,228 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas sama dengan nol maka, nilai kinerja karyawan sebesar 1,228
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Semangat Kerja (X_1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 4,088 > 2,036 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (H1) diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X_2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} -2,149 < 2,036 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,039 > \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2) diterima.
8. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,243 > 2,036 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3) diterima.

9. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 32,500 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} 32,500 > F_{tabel} 2,89$. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (H4) diterima.
10. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 atau 73% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten:

5.2.1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten

1. Mengenai variabel Semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten secara umum sudah bisa diterima oleh pegawai, terbukti dengan memberikan semangat kepada para Pegawai Negeri Sipil kinerja pegawai meningkat sehingga semangat kerja harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, karena semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi peningkatan kinerja.
2. Terkait pemberian kompensasi untuk para Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten

sebaiknya lebih diperhatikan lagi, agar pegawai dapat lebih semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Untuk lingkungan kerja sebaiknya pemberian pendingin ruangan/AC lebih diperhatikan karena ruangan yang panas juga akan mempengaruhi aktifitas didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar dapat mengkaji ulang dengan baik permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan/organisasi lainnya agar dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang diharapkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan jumlah populasi dan jumlah responden yang banyak, sehingga nilai uji statistik dapat diubah.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amalia, N. M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi Tahun*, 622-634.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13-31.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103 - 120.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, & Alfiah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 55-64.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127-141.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M, C. P. (2020, Agustus). *Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. Retrieved November 5, 2022, from umsu.ac.id: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5276>.
- Majorsy. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikolog*, 1(1), 63-74.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mekari. (n.d.). *Berikut ini adalah Tujuan, bentuk, jenis, faktor yang mempengaruhi kompensasi perusahaan*. Retrieved November 1, 2022, from tujuan-bentuk-jenis-faktor-yang-mempengaruhi-kompensasi-adalah: <https://www.wajurnal.id/id/blog/tujuan-bentuk-jenis-faktor-yang-mempengaruhi-kompensasi-adalah/>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, I. B. (2020, Juni). Pengaruh motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT Argotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 102-114.

- Norawati, S., Yusup, Yenita, A., & Husein. (20221). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu*, XV(1), 95-106.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Purhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. 2(1), 1-14.
- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(5), 235-246.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Turnip, J. (2019). *BAB II LANDASAN TEORI Semangat Kerja*. Retrieved November 2, 2022, from dharmawangsa.ac.id: http://repository.dharmawangsa.ac.id/237/7/BAB%20II_15510190.pdf
- Winarno, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Maspion Sidoarjo. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)*, 4(2), 79-104.