

Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Era Pandemi Di Gramedia *Bookstore* Kediri

Rendra Tri Sanjaya¹, Edi Swasono, Mohammad Naim Musafik

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: rendraomega27@gmail.com

Abstract

Currently, the world has attacked a COVID-19 pandemic, including Indonesia. This has an impact on economic stability and limit people's activities to carry out daily activities, especially at work. This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation and employee behavior on employee morale during the pandemic era at Gramedia Bookstore Kediri. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in the study was 30 employees of Gramedia Bookstore Kediri. The analytical techniques that used are validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, t test and F test. The results of the research partially show that the variables of the work environment, work motivation and work behavior of employees have a significant and significant influence on the variable of employee morale. Meanwhile, simultaneously it was found that the variables of work environment, work motivation and work behavior of employees affect the variable of employee morale, and the most dominant variable affecting the variable of employee morale is the work environment variable.

The results of this study imply that the work environment, work motivation and work behavior of employees are related and very important in increasing employee morale in these conditions.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Work Behavior, Employee Morale

Latar Belakang Teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai sebuah keunggulan yang kompetitif. Di tengah pandemi virus corona atau COVID-19 yang sedang kita hadapi bersama saat ini telah mengubah segalanya. Banyak aktivitas yang terganggu dan keproduktifitasan terhambat, pastinya memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan kita semua. Seluruh aktivitas masyarakat terganggu, mulai dari aktivitas bekerja, pendidikan, gaya hidup, kebudayaan, ekonomi, dan sebagainya. Kemudian kita dipertemukan dengan kehidupan new normal yang saat ini kita jalankan sehari hari.

Kondisi ini organisasi atau perusahaan akan menghadapi tantangan pasang surut semangat kerja dari karyawannya, oleh karenanya sangat penting menjaga semangat kerja karyawan. Karena di dalam

melaksanakan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan kegiaarahan kerja agar menghasilkan output yang produktif kemudian memunculkan inovasi – inovasi baru untuk kemajuan organisasi pada era pandemi ini.

Semangat kerja merupakan hal sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, dengan memiliki semangat kerja yang tinggi maka tugas yang diberikan akan terselesaikan secara efektif. Setiap organisasi pasti selalu menginginkan agar produktivitas kerja para keryawan dapat terus meningkat.

Menurut Nitisemito (2015), semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau susasan kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor-faktor lain.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi kerja, baik itu motivasi dari dalam diri karyawan sendiri maupun lingkungan kerja yang memotivasi setiap individu untuk mencapai produktivitas dalam bekerja. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015).

Faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sehingga perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Selain lingkungan kerja kemudian ada faktor perilaku karyawan atau sikap individu karyawan yang mempengaruhi semangat kerja. Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (okviana, 2015). Perilaku merupakan segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan.

Dari ketiga faktor ini sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini, apa lagi saat ini sedang di hadapkan dengan kondisi pandemi dimana setiap individu harus menaati protokol kesehatan. Selain itu karyawan pasti juga memiliki rasa khawatir dengan kondisi lingkungan kerja dimana lingkungan kerja tersebut dikunjungi oleh masyarakat umum, kemudian dengan rekan kerja sendiri dengan kondisi hati dan pikiran yang tidak menentu dapat menyebabkan miskomunikasi kemudian menimbulkan kesalah pahaman dan menurunkan keproduktifitasan kerja.

Maka dari itu diperlukannya motivasi yang tinggi di dalam diri sendiri maupun motivasi dari lingkungan kerja untuk saling

menyemangati dan menguatkan antar karyawan agar dapat terciptanya semangat kerja. Dengan terciptanya semangat kerja maka akan menimbulkan pengaruh yang sangat positif tentunya bagi perusahaan, karyawan, dan konsumen.

Penelitian ini dilakukan di Toko Buku Gramedia Kediri yang berada di Gedung UFO Elektronik, Jl. Joyoboyo No.2, Dandangan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Toko Buku Gramedia Kediri adalah salah satu anak perusahaan dari KOMPAS GRAMEDIA. Gramedia *Bookstore* Kediri menyediakan kebutuhan alat sekolah, perkantoran, properti rumah, dll. Sebagai salah satu toko buku yang terbesar di Kota Kediri, perusahaan ritel ini mempunyai tenaga kerja atau karyawan berjumlah 30 orang.

Gramedia *Bookstore* Kediri memang sangat nyaman bagi karyawan baru maupun lama, ini di karenakan oleh budaya organisasi yang sudah terbentuk dimana sekali masuk karyawan baru hingga selesai kontrak, maka mereka sudah termasuk dari keluarga gramedia. Selain itu fasilitas yang ada pada perusahaan atau toko juga sudah terpenuhi, seperti: Pentri, AC, Printer, Laptop, Proyektor, Kelengkapan Karyawan, dll. Dengan kondisi sedemikian rupa tentunya karyawan akan mendapatkan kenyamanan dan meningkatnya semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyati, Darham, Khairun A. Roni, Oni Monika (2020) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo”. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan menganalisis variabel motivasi kerja dan semangat kerja dapat disimpulkan bahwa, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, tetapi variabel kompensasi memiliki nilai terendah dibanding variabel motivasi kerja. Dapat diartikan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja adalah variabel motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra, Srei Langgeng Ratnasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja,

Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan menganalisis variabel lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai thitung > ttabel ($3.274 > 1.988$), kemudian variabel insentif memiliki nilai thitung > ttabel ($3.724 > 1.988$), dan variabel komunikasi memiliki nilai thitung > ttabel ($2.785 > 1.988$), dan variabel Senioritas memiliki nilai thitung > ttabel ($2.075 > 1.988$).

Penelitian yang dilakukan oleh Asalam, Astri Laksmi Riani, Gunawan Pamudji Widodo (2013) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja” Penelitian ini dilakukan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menganalisis variabel perilaku kerja dan lingkungan kerja. Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali sebesar 19% dan variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali sebesar 52%.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel independent dari penelitian ini adalah lingkungan kerja X_1 , motivasi kerja X_2 dan perilaku kerja karyawan sebagai X_3 . Sementara untuk variabel dependent ada semangat kerja karyawan sebagai Y . Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku karyawan mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja pada Gamedia *Bookstore* Kediri.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Gamedia *Bookstore* Kediri.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Gamedia *Bookstore* Kediri.
4. Menganalisis pengaruh perilaku kerja karyawan terhadap semangat kerja pada Gamedia *Bookstore* Kediri.

5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan secara bersama - sama terhadap semangat kerja karyawan di Gamedia *Bookstore* Kediri.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan memerlukan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini mengambil data primer dan sekunder yang dimana menjadikan 30 orang karyawan Gamedia *Bookstore* Kediri dijadikan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara, wawancara, observasi, studi pustaka dan menyebarkan angket atau kuesioner yang akan diukur dengan skala likert.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan seluruh karyawan Gamedia *Bookstore* Kediri yang berjumlah 30 orang untuk dijadikan sampel.

Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Hipotesis Penelitian

Pada saat ini organisasi atau perusahaan akan menghadapi tantangan pasang surut semangat kerja dari karyawannya, oleh karena itu sangat penting menjaga semangat kerja karyawan. Karena di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan kegiatannya kerja agar menghasilkan output yang produktif kemudian memunculkan inovasi – inovasi

baru untuk kemajuan organisasi pada era pandemi ini. Hal tersebut tentunya akan di tunjang oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan. Berdasarkan urian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Karyawan mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri.

H4: Perilaku Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri.

H5: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Karyawan memiliki pangaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri.

Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel yang mempengaruhi atau menjadi pemicu menurun atau meningkatnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan.
- b. Variabel terkait (*dependent variable*)
Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Ringkasan operasional variabel penelitian ini disajikan dalam table sebagai berikut:

- a. Semangat Kerja Karyawan
Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan perkaannya dengan baik, disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Lingkungan kerja
Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat

penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

- c. Motivasi kerja
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- d. Perilaku kerja karyawan
Menurut Triwibowo (2015) perilaku secara lebih rasional dapat diartikan sebagai respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subyek tersebut. Respon ini terbentuk dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif dimana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung.

Teknik Analisis

Data kuesioner yang telah terkumpul kemudian diolah dengan model regresi linier berganda untuk mendaparkan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas
menurut Ghazali (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor per butir pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan menggunakan r tabel.
- b. Uji Reliabilitas
Menurut Ghazali (2015), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25.00*, yaitu dengan uji statistik, *Cronbach Alpha*.

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah didapatkan pada saat penelitian kemudian mendeskripsikannya dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

➤ Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015), Model regresi yang baik merupakan distribusi data yang normal atau mendekati normal, indikasi terjadinya normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Probability Plot*.

➤ Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linieritas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara c hitung dan c tabel apabila nilai c hitung $<$ c tabel maka variabel tersebut dikatakan linier.

➤ Uji Multikolinieritas

menurut Ghozali (2015). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian dapat juga dilihat dari nilai toleransi value atau *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* yang

besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independenya, sebaliknya akan terjadi multikolinearitas apabila nilai nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10.

➤ Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika dilihat terdapat varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

➤ Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2015), uji korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (semangat kerja karyawan)

a = Bilangan konstan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Variabel independen (lingkungan kerja)

X_2 = Variabel independen (motivasi kerja)

X_3 = Variabel independen (perilaku kerja karyawan)

e = Kesalahan prediksi (*Standart Error*)

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji f

➤ Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2015) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas $< sig$ 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis pokok (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Apabila probabilitas $> sig$ 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis pokok (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

➤ **Uji F (Simultan)**

Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas $sig < sig$ 0.05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis pokok (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Apabila probabilitas $sig > sig$ 0.05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis pokok (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner yang di gunakan. Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Uji Reliabilitas

untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)]	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X.1.1	0.579	0001	Valid
	X.1.2	0.664	0.000	Valid
	X.1.3	0.724	0.000	Valid
	X.1.4	0.577	0.001	Valid
	X.1.5	0.532	0.002	Valid
	X.1.6	0.759	0.000	Valid
	X.1.7	0.505	0.004	Valid
Motivasi kerja	X.2.1	0.548	0.002	Valid
	X.2.2	0.747	0.000	Valid
	X.2.3	0.533	0.002	Valid
	X.2.4	0.518	0.003	Valid
	X.2.5	0.494	0.006	Valid
	X.2.6	0.517	0.003	Valid
	X.2.7	0.552	0.002	Valid
Perilaku Kerja Karyawan	X.3.1	0.679	0.000	Valid
	X.3.2	0.414	0.023	Valid
	X.3.3	0.549	0.002	Valid
	X.3.4	0.567	0.001	Valid
	X.3.5	0.743	0.000	Valid
	X.3.6	0.592	0.001	Valid
	X.3.7	0.528	0.003	Valid
Semangat Kerja Karyawan	Y.1.1	0.614	0.000	Valid
	Y.1.2	0.532	0.003	Valid
	Y.1.3	0.620	0.000	Valid
	Y.1.4	0.528	0.003	Valid
	Y.1.5	0.602	0.000	Valid
	Y.1.6	0.541	0.002	Valid
	Y.1.7	0.659	0.000	Valid

kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Variabel	Jumlah Item	Nilai r alpha tabel	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	8	0,60	0,750	Reliabel
Motivasi kerja	8	0,60	0,727	Reliabel
Perilaku Kerja Karyawan	8	0,60	0,734	Reliabel
Semangat Kerja Karyawan	8	0,60	0,737	Reliabel

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Analisis Deskriptif

untuk menganalisa data yang telah didapatkan pada saat penelitian kemudian mendeskripsikannya dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	16.00	19.00	35.00	28.26	4.016
Motivasi kerja	30	17.00	18.00	35.00	27.36	3.727
Perilaku Kerja Karyawan	30	12.00	22.00	34.00	29.66	3.437
Semangat Kerja Karyawan	30	16.00	18.00	34.00	29.16	3.760
Valid N (listwise)	30					

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Dari hasil di tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat variabel penelitian (lingkungan kerja, motivasi kerja, perilaku kerja karyawan dan semangat kerja karyawan) dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 30 sampel. Dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi pada setiap variabel dalam penelitian. Dalam tabel juga dapat dilihat mean dari setiap nilai dari masing-masing variabel. Selain itu juga dapat dilihat standar deviasi nilai dari data masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi klasik.

Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui alat uji analisis yang digunakan untuk melakukan uji coba (parametric atau non parametric) disebut uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Uji normalitas tersebut ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Lingku- gan Kerja	Motivasi kerja	Perilaku Kerja Karyawa n	Semangat Kerja Karyawan
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a ^b	Mean	28.2667	27.3667	29.6667	29.1667
	Std. Deviati on	4.01663	3.72765	3.43745	3.76081
	Most Extreme Differences				
	Absolut e	.140	.127	.151	.116
	Positive	.080	.074	.104	.099
	Negativ e	-.140	-.127	-.151	-.116
Test Statistic		.140	.127	.151	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 ^c	.200 ^{c,d}	.079 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test terlihat bahwa semua nilai Asymp Sig dari keempat variabel berbeda dan berada di atas 0.05 yang artinya semua data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Untuk mengetahui hubungan dari data lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dengan perilaku kerja karyawan (X3) linier atau tidak.

Semangat Kerja Karyawan – Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Betweens	(Combined)	314.917	12	26.243	4.684	.002
		Linearity	278.029	1	278.029	49.622	.000
		Deviation from Linearity	36.888	11	3.353	.599	.805
	Within Groups		95.250	17	5.603		
	Total		410.167	29			

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Semangat Kerja Karyawan – Motivasi kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja Karyawan * Motivasi kerja	Betweens	(Combined)	324.833	13	24.987	4.685	.002
		Linearity	244.935	1	244.935	45.925	.000
		Deviation from Linearity	79.898	12	6.658	1.248	.333
	Within Groups		95.250	16	5.953		
	Total		410.167	29			

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Semangat Kerja – Perilaku Kerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja Karyawan * Perilaku Kerja Karyawan	Betweens	(Combined)	203.583	10	20.358	1.872	.115
		Linearity	74.397	1	74.397	6.843	.017
		Deviation from Linearity	129.186	9	14.354	1.320	.290
	Within Groups		95.250	19	5.013	10.873	
	Total		410.167	29			

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Dari hasil uji linieritas tabel di atas dapat kita lihat bahwa hasil nilai Linierity ketiga tabel tersebut berbeda dan nilainya berada di bawah 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y linier.

Uji Multikolinieritas

Melalui tabel uji multikolinieritas di bawah ini dapat dilihat bahwa, Tolerance variabel bebas > 0,10 dan VIF variabel bebas < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa, data yang dianalisis memenuhi asumsi multikolinieritas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.528	3.050		3.124	.004		
Lingkungan Kerja	.653	.144	.697	4.527	.000	.348	2.876
Motivasi kerja	.482	.157	.477	3.064	.005	.340	2.943
Perilaku Kerja Karyawan	-.404	.143	-.370	-2.833	.009	.485	2.063

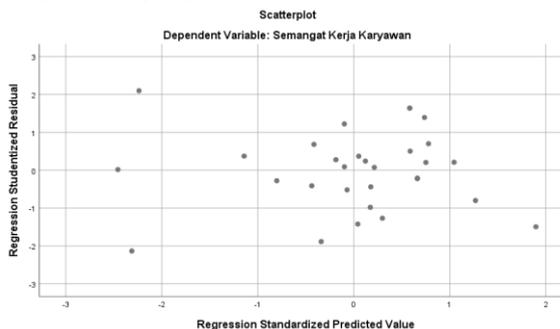
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat nilai Tolerance dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan diatas taraf standart multikolinieritas, yaitu > 0.10 dan nilai VIF ketiga variabel tersebut < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance >0.10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda.



Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Dapat dilihat bahwa data titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Pada tabel autokorelasi dibawah terlihat bahwa nilai DW 2.33 lebih besar dari batas atas nilai d_u dan kurang dari nilai $4 - 1.65$ yang hasilnya 2.35.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.786	.761	1.83936	2.330

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *Durbin-Watson* (DW) terletak antara d_u s/d $4 - d_u$ sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.528	3.050		3.124	.004
	Lingkungan Kerja	.653	.144	.697	4.527	.000
	Motivasi kerja	.482	.157	.477	3.064	.005
	Perilaku Kerja Karyawan	-.404	.143	-.370	-2.833	.009

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Temuan pada penelitian ini adalah nilai t = 3.124 dan nilai a = 9.528 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan memiliki pengaruh

sebesar (=3.124), maka variabel Y (semangat kerja karyawan) memiliki nilai sebesar 9.528.

Uji Hipotesis

Uji t

Dapat kita lihat pada tabel regresi linier berganda di atas tingkat signifikan diatas variabel yang paling mendominan adalah lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan mana yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri terjawab.

Berdasarkan uji secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai sig. sebesar 0.004 yang artinya bila terjadi 1 peningkatan lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.653. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai sig. 0.005 yang berarti apabila terjadi 1 peningkatan motivasi kerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.482. Dengan demikian hipotesis ketiganya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat di terima.

Variabel perilaku kerja karyawan berpengaruh negative dan signifikan dibuktikan dengan nilai sig. 0.009 yang berarti apabila terjadi 1 peningkatan perilaku kerja karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun sebesar -.404. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan perilaku kerja karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima.

Pada variabel perilaku kerja karyawan berpengaruh negative masih tetap bisa di terima karena masih adanya pengaruh yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.203	3	107.401	31.745	.000 ^b
	Residual	87.964	26	3.383		
	Total	410.167	29			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: *Output SPSS Statistics 25* diolah (2021)

Hasil dari uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai sig. 0.000 dengan nilai F sebesar 31.745. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan Gramedia *Bookstore* Kediri dapat diterima.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan semuanya berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Variabel perilaku kerja karyawan memang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, tetapi perilaku kerja karyawan memiliki dampak atau penurunan terhadap semangat kerja.

Hal ini bisa disebabkan karena dengan adanya pandemi corona atau COVID-19 perilaku kerja karyawan yang biasanya berjalan dengan normal, maka kini harus berubah dengan menaati protokol kesehatan, seperti halnya *social distancing* yang harus menjaga jarak satu sama lain sehingga menghambat aktifitas yang terjadi. Peneliti mengamati ada hal yang paling signifikan mengenai perilaku kerja karyawan yang memiliki dampak penurunan terhadap semangat kerja karyawan yaitu, pengurangan gaji yang terjadi pada setiap karyawan.

Tetapi disini semuanya tidak menimbulkan sebuah masalah yang serius

bagi karyawan dan perusahaan. Karena secara simultan ketiga variabel X tersebut memiliki peran yang berkaitan dan saling menguatkan satu sama lainnya.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} 4.527 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000, motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} 3.064 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.005, dan perilaku kerja karyawan mempunyai nilai t_{hitung} -2.833 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.009. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 4.527 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000, karena nilai sig. < 0.050 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Gramedia *Bookstore* Kediri, karena lingkungan kerja sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan apalagi pada era pandemi seperti ini.

Maka semua karyawan Gramedia *Bookstore* Kediri harus menaati protokol kesehatan seperti halnya memakai masker, memakai serta memberikan *hand sanitizer* pada setiap pengunjung yang datang dan mematuhi *social distancing*. Selain itu juga harus peduli dan merawat lingkungan kerjanya agar tetap aman, steril dan kondusif untuk bekerja.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 3.604 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.005, karena nilai sig. > 0.050 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada

Gramedia *Bookstore* Kediri, karena pada saat-saat yang sulit seperti ini motivasi kerja sangat dibutuhkan, guna untuk menunjang psikis dan mental yang positif saat bekerja. Semua individu membutuhkan ini agar tetap bisa berjuang dan tidak kalah dengan keadaan.

Pengujian Hipotesis Keempat

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara perilaku kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} -2.833 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.009, karena nilai sig. > 0.050 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel perilaku kerja karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri, karena perilaku kerja karyawan sangat berperan langsung dalam berjalannya masa pandemi ini yang biasa kita sebut dengan era *new normal*. Perilaku kerja karyawan harus dijaga agar tetap produktif dan tetap semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Pengujian Hipotesis Kelima

Hasil pengujian hipotesis (H5) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0.653 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja, dengan variabel motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan, maka akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja karyawan 0.653. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.482 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja, dengan variabel lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan, maka akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0.482. Nilai koefisien regresi untuk variabel perilaku kerja karyawan (X3) adalah sebesar -0.404 artinya bahwa terjadi penurunan pada variabel perilaku kerja karyawan, dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka akan menyebabkan penurunan pada semangat kerja karyawan sebesar -0.404.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung 4,527 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000, motivasi kerja mempunyai nilai t hitung 3.064 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.005, dan perilaku kerja karyawan mempunyai nilai t hitung - 2.833 dengan taraf signifikansi 0.009 Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri.
2. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t = 4.527 dan sig 0.000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0.050 yang berarti menolak Ho dan menerima Ha.
3. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t = 3.064 dan sig 0.005 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak Ho dan menerima Ha.
4. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel perilaku kerja karyawan secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t = -2.833 dan sig 0.009 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak Ho dan menerima Ha.
5. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja karyawan secara simultan terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji

$F = 31,745$ dengan nilai sig. $F 0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis sehubungan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Maka diharapkan kepada seluruh karyawan Gramedia *Bookstore* Kediri dapat memelihara lingkungan kerja dengan baik setra menegakan dan mematuhi protokol kesehatan pada era pandemi ini guna memutuskan rantai penyebaran virus corona atau COVID-19 dan menghasilkan produktivitas kerja. Sebagai acuan karyawan juga dapat memperhatikan indikator yang terdapat divariabel lingkungan kerja agar karyawan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pengaruh motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri. Pada masa seperti ini motivasi kerja memang sangat penting untuk setiap individu karyawan baik secara internal maupun eksternal guna untuk menunjang psikis dan mental setiap karyawan agar tidak menurun. Diharapkan pada setiap karyawan Gramedia *Bookstore* Kediri terutama untuk SM (*store manager*) dan SPV (*supervisor*) untuk memberikan motivasi atau dukungan kepada setiap karyawan supaya semangat kerja karyawan lebih meningkat lagi.
3. Pengaruh perilaku kerja karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Gramedia *Bookstore* Kediri, namun dengan hasil nilai t hitung yg negatif. Diharapkan kepada seluruh karyawan Gramedia *Bookstore* Kediri untuk bersabar dengan keadaan yang terjadi pada saat ini. Semoga dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang didapat dari rekan-rekan dapat meningkatkan semangat

kerja karyawan. Kita semua harus berjuang dan tidak boleh kalah dengan keadaan, semoga pandemi ini segera berakhir.

4. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Gramedia *Bookstore* Kediri. Maka seluruh karyawan diharapkan mampu untuk mempertahankan semua indikator yang ada di lingkungan kerja dan berinovasi untuk mengembangkannya juga.
5. Adapun secara teoritis, penulis memberi saran sebagai berikut:
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembakan hasil penelitian ini dengan mengkaji atau menambhkan subjek penelitian, variabel penelitian dan metode penelitian sebagai alat pengukurannya. Selain itu juga menambahkan sampel yang akan diteliti, dapat juga memperluas periode penelitian yang akan diteliti, agar penelitian tersebut lebih luas lagi.

Refrensi

- Ai Lili, Y., & Januar Efendi, P. "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada JNE Cabang Bandung." *Derema Jurnal Manajemen* 11 (2019).
- Arsaman, Arsaman, And Sugiyanto Sugiyanto. "Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Administrasi Medika Jakarta." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2021).
- Aslam, Astri, Asri Laksmi Riani, and Gunawan Pamudji Widodo. "Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja." *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)* 3.3 (2013): 167-174.
- Dessler, Gary, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Doddy Angga, A., Syarifah, H., & Mohammad, W. "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Impulsive Buying Pada Bisnis Ritel." *Jurnal FEB UNMUL* 15 (2018).
- Ghufron, Muhamad. "Pengaruh Perilaku Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Sekretariat Dprd." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 3.1 (2012).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2015)), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inbar, Noor Rika Dinata, Endang Siti Astuti, and M. Sulisty. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 58.2 (2018): 84-92.
- Jaya, I. G. M. K., I. Gde Adnyana Sudibya, and I. Nyoman Sudharma. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.2 (2017): 533-564.
- Manihuruk, Candra Pranata, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 296-307.
- Maulana, Thernando. "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 1.2 (2013): 563-577.
- Murtisaputra, Eko, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 7.3 (2019): 434-453.
- Nitisemito, A.S. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga), Jakarta : Ghalia Indonesia.
- (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keempat), Jakarta : Ghalia Indonesia.
- (2015), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana. "Pengaruh

- Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 41.1 (2016): 16-24.
- Supriyati, Supriyati, et al. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo." *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 4.1 (2021): 103-112.
- Utami, Christina Whidya. (2010). Manajemen Ritel: Strategi dan Implementasi Modern. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Utamajaya, I. Dewa Gede Adi Putra, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar." *E-Jurnal Manajemen* 4.6 (2015)