

The Influence Of Competence And Work Environment On The Work Spirit Of BPBD Members Of Tasikmalaya City

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Anggota BPBD Kota Tasikmalaya

Shofi Noer Fadillah¹⁾; Cece Rakhmat²⁾; Arga Sutrisna³⁾

FEB Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya

Email: fadillahshofi@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [17 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Competence, Work Environment, Spirit At Work

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Anggota BPBD Kota Tasikmalaya. Dalam penelitian ini, ketiga variabel menggunakan skala ukur ordinal. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik Purposive Sampling. Objek penelitian ini adalah semangat kerja anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan, kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Anggota BPBD Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Work Environment on the morale of BPBD members in Tasikmalaya City. In this study, the three variables used an ordinal measuring scale. The method used is descriptive verification with a quantitative approach. The sampling technique used is based on the purposive sampling technique. The object of this research is the work spirit of the BPBD Tasikmalaya City (BPBD task force) members, totaling 32 people. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that Competence and Work Environment simultaneously have a significant effect, competence partially has a significant effect and the work environment partially has no significant effect on the Work Spirit of BPBD Members in Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi karena berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Setiap organisasi menginginkan anggota yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugasnya. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Noe (2002: 94) Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. kompetensi sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan budaya semangat kerja yang tinggi. Kompetensi anggota senantiasa dikelola secara maksimal dan tepat sasaran melalui metode dan sistem pelatihan yang efektif dan efisien. Informasi implementasi pengembangan kompetensi anggota ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Informasi implementasi pengembangan kompetensi anggota

No.	Kegiatan	Tanggal	Penyelenggara	Peserta
1.	Pemulihan Sosial Psikologis Pasca Bencana di Kota Tasikmalaya	2 Maret 2017	BPBD	40 Orang
2.	Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Data Kebencanaan, Peralatan dan Logistik BPBD Kota Tasikmalaya	November 2017	BPBD	40 Orang
3.	Pelatihan Penanganan Darurat Bencana	23 Maret 2018	BPBD	38 Orang
4.	Pelatihan Water Rescue	3 - 5 Oktober 2018	BPBD	35 Orang
5.	Pelatihan Vertical Rescue	6 - 10 November 2018	Sekolah Panjat Tebing Merah Putih	5 Orang

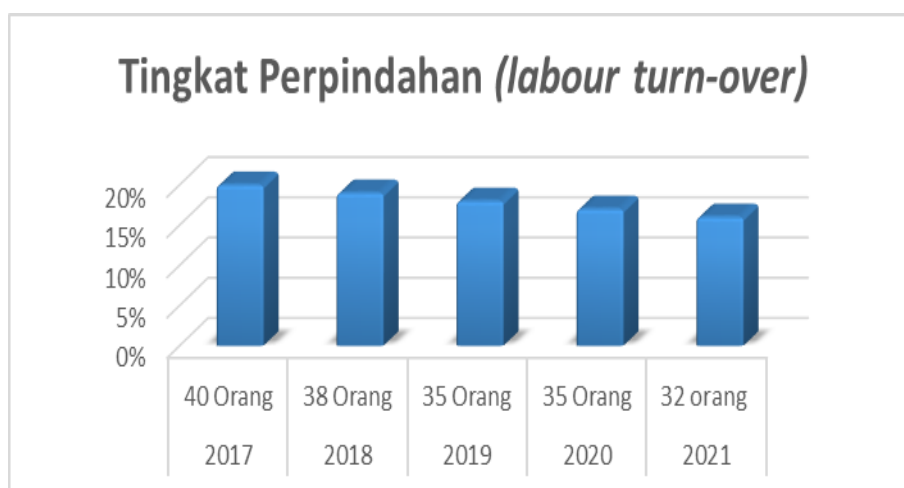
6.	Pelatihan Kaji Cepat dalam Penanganan Darurat Bencana	Maret 2019	BPBD	35 Orang
7.	Peningkatan Kapasitas Relawan Satgas PB BPBD 2019 (Vertical Rescue)	8 - 9 Maret 2019	BPBD	35 Orang
8.	Pelatihan Water Rescue dan MFR	15 - 19 Maret 2019	BASARNAS	1 Orang
9.	Pelatihan Penanganan Darurat Bencana Bagi Anggota Satgas PB BPBD Kota Tasikmalaya	2 - 4 Mei 2019	BPBD	35 Orang
10.	Pelatihan Vertical Rescue	25 - 26 Juli 2020	Tasik Caving Community (TCC)	10 Orang

Sumber: Data Internal BPBD Kota Tasikmalaya

Dari Tabel terlihat bahwa anggota biasanya melakukan pelatihan dua kali atau lebih dalam setahun, pada dua tahun terakhir ini organisasi tidak melakukan pelatihan maupun pengembangan yang diadakan di internal maupun eksternal karena situasi dan kondisi yang ada (adanya pandemi COVID-19). Maka dari itu, kurangnya pelatihan membuat anggota merasa kurang semangat dalam bekerja, serta pentingnya melatih kemampuan kompetensi dalam bekerja akan sangat baik dilakukan agar kinerja anggota organisasi dapat berkembang dan terasah kembali. Ditambah lagi mengingat anggota lebih banyak bekerja langsung (fisik) di lapangan tentu pelatihan dan pengembangan kompetensi sangatlah dibutuhkan karena berpengaruh besar terhadap perkembangan anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting ketika anggota melakukan aktivitas kerja. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (1996: 109) Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para anggota dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau menjadi tanggung jawabnya. Adapun salah satu indikator semangat kerja yaitu tingkat perpindahan yang tinggi (*labour turn-over*) anggota yang dimana tingkat perpindahan ini terjadi pada anggota BPBD Kota Tasikmalaya yang meningkat setiap tahunnya karena pengaruh dari lingkungan kerja yang memutuskan mereka keluar sendiri dari organisasi. Hal ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini.

Gambar 1. Tingkat Perpindahan



Sumber: Data Internal BPBD Kota Tasikmalaya

Dari Gambar dapat dilihat data tingkat perpindahan (*labour turn-over*) pertahun mengalami kenaikan, mulai dari tahun 2017 anggota berjumlah 40 orang hingga ditahun 2021 anggota berjumlah 32 orang, ini disebabkan anggota tersebut cenderung memiliki performa kerja yang menurun akibat lingkungan kerja karena kurangnya semangat dalam bekerja sehingga anggota tersebut mulai mencari peluang pekerjaan baru yang lebih baik. Hal ini jika terus terjadi akan berdampak buruk bagi organisasi karena tidak adanya pergantian anggota sehingga anggota yang keluar tidak ada yang menggantikannya karena tidak adanya sistem rekrutmen.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Spencer *and* Spencer (1993: 9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individual dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2017: 271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dessler (2010: 715) menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh anggota agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, maka hal tersebut menjadi suatu keharusan untuk dicapai oleh setiap organisasi saat ini, yaitu:

1. Mengerti cara berpikir yang kritis
2. Memahami prinsip pengukuran yang baik
3. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)
4. Mengkomunikasikan hasil kerja yang strategis kepada atasan

Indikator kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian Ardiana, Brahmayanti dan Subaedi (2010: 49), yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Kesadaran dalam bidang kognitif. Meliputi: pengetahuan manajemen, pengetahuan jasa, pengetahuan tentang anggota, promosi dan strategi. Misalnya, seorang anggota mengetahui bagaimana mendefinisikan pembelajaran dan bagaimana menerapkan pembelajaran secara efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan yang ada dalam organisasi.
2. Keterampilan (*Skill*). Keterampilan (*Skill*) merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meliputi: keterampilan berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi. Misalnya, keterampilan anggota untuk memilih metode kerja mana yang dianggap lebih efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*Ability*). Kemampuan (*Ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Meliputi: kemampuan mengelola, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, mengetahui situasi dan perubahan lingkungan disekitar.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Herman Sofyandi (2008: 38) adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sedangkan menurut Alex Soemadji Nitisemito (1996: 109) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para anggota dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau menjadi tanggung jawabnya. Menurut Enny Muhammad (2019: 57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi anggota baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan juga hubungan kerja dengan rekan kerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Alex Soemadji Nitisemito (2006: 159), yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja. Suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar anggota yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi

- tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling pertikaian diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi anggota tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota.
 3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2009: 94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Alex Soemadji Nitisemito (2010: 160) adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan terasa lebih mudah dan lebih cepat selesai. Semangat kerja yang tinggi pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. Maka setiap anggota diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi terhadap semangat kerjanya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus membentuk strategi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan semangat kerja anggotanya. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex Soemadji Nitisemito (2002: 431) indikator-indikator menurunnya semangat kerja anggota antara lain sebagai berikut:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja. Anggota yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja anggota.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi. Hal ini terjadi karena kurangnya kegairahan anggota dalam melaksanakan pekerjaan sehingga timbulnya rasa malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Tingkat perpindahan yang tinggi (*labour turn-over*). Keluar masuknya anggota yang meningkat terjadi karena tidak senang anggota bekerja didalam organisasi, sehingga mereka akan mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap sesuai dengan dirinya. Hal ini akan menimbulkan turunnya produktivitas kerja, juga dapat menghambat kelangsungan hidup organisasi.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat. Naiknya tingkat kerusakan pada saat bekerja dapat dipastikan bahwa kurangnya kehati-hatian dalam bekerja dan kecerobohan seringkali terjadi.
5. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidaksenangan dalam bekerja, perasaan tidak aman menghadapi masa depan, keluh kesah yang diungkapkan diantara sesama anggota serta hal-hal lainnya.
6. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan. Pemogokan merupakan bentuk perwujudan ketidakpuasan atau kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Dalam hal ini akan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi organisasi dengan segala akibatnya sehingga akan menghambat jalannya pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014: 13)

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel penelitian tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik.

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. metode survei ini penelitian yang dilakukan bisa dimasukkan ke dalam kategori observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Serta menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya berupa penyebaran angket atau kuesioner.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasionalisasi Variabel

X₁: Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individual dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer and Spencer, 1993: 9)

X₂: Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para anggota dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau menjadi tanggung jawabnya. (Alex Soemadji Nitisemito, 1996: 109)

Y: Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih cepat dan lebih baik. (Alex Soemadji Nitisemito, 2010: 160)

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota BPBD Kota Tasikmalaya yang berjumlah 66 orang.

Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel dalam penelitian ini adalah anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang.

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 120) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 122) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan dan mendapatkan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data-data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang sesuai dengan masalah yang terkait serta data-data internal yang diperoleh dari organisasi BPBD Kota Tasikmalaya.
4. Riset Internet, yaitu memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) nya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. (Imam Ghazali, 2013:160)

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas (independen) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas (independen) sama dengan nol. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. (Imam Ghazali, 2013: 105)

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas (independen) dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Ghazali, 2013:139)

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu yaitu dimana variabel terikat (dependen) tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, baik nilai periode sebelumnya ataupun nilai periode sesudahnya. Salah satu keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah uji autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Watson. (Imam Ghazali, 2013:110)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari organisasi BPBD Kota Tasikmalaya dengan cara wawancara mengenai semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang bersumber dari literatur dan dokumen tertulis. Data yang diambil yaitu mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan semangat kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner secara sistematis terhadap anggota satgas BPBD Kota Tasikmalaya.

Kompetensi

Tabel 2. Nilai Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

No.	rhitung	rtabel pada N = 32	Keterangan
1.	0,824	0,349	VALID
2.	0,918	0,349	VALID
3.	0,929	0,349	VALID
4.	0,911	0,349	VALID
5.	0,807	0,349	VALID
6.	0,953	0,349	VALID

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa dari 6 pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1) yang diuji validitasnya, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya terdapat 6 pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1) yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas nilai rtabel yaitu 0,349 dengan taraf signifikansi 0,05% atau 5%.

Tabel 3. Nilai Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	6

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel kompetensi (X_1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan Rumus *Alpha Cronbach* adalah $0,948 > 0,60$. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Kompetensi

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Klasifikasi
1.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai <i>job desc</i> pekerjaan yang saya kerjakan	160	145	Sangat Baik
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan pengetahuan yang pernah saya pelajari	160	140	Sangat Baik
3.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian saya	160	141	Sangat Baik
4.	Saya dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	160	135	Sangat Baik
5.	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan	160	133	Baik
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan teknik pekerjaan	160	138	Sangat Baik
Total Skor			832	

Sumber: Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari kompetensi pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya adalah 832 yang berada pada klasifikasi sangat baik, artinya kompetensi pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya sangat baik

Lingkungan Kerja

Tabel 5. Nilai Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	rhitung	rtabel pada N = 32	Keterangan
1.	0,931	0,349	VALID
2.	0,876	0,349	VALID
3.	0,962	0,349	VALID
4.	0,940	0,349	VALID
5.	0,969	0,349	VALID
6.	0,958	0,349	VALID

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa dari 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yang diuji validitasnya, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya terdapat 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas nilai rtabel yaitu 0,349 dengan taraf signifikansi 0,05% atau 5%.

Tabel 6. Nilai Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	6

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan Rumus *Alpha Cronbach* adalah $0,973 > 0,60$. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 7. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Klasifikasi
1.	Keamanan kerja terjaga dengan baik sehingga nyaman dalam bekerja	160	135	Sangat Baik
2.	Suasana di tempat kerja membuat saya fokus dalam bekerja	160	130	Baik
3.	Hubungan dengan anggota lain terjalin dengan baik	160	134	Sangat Baik
4.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama anggota lain sehingga memudahkan dalam bekerja	160	129	Baik
5.	Fasilitas tersedia dalam menunjang pekerjaan	160	133	Baik
6.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi kecelakaan yang diberikan oleh organisasi	160	130	Baik
Total Skor			791	

Sumber: Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari lingkungan kerja pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya adalah 791 yang berada pada klasifikasi baik, artinya lingkungan kerja pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya baik.

Semangat Kerja

Tabel 8. Nilai Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	rhitung	rtabel pada N = 32	Keterangan
1.	0,908	0,349	VALID
2.	0,872	0,349	VALID
3.	0,925	0,349	VALID
4.	0,915	0,349	VALID
5.	0,906	0,349	VALID
6.	0,836	0,349	VALID
7.	0,906	0,349	VALID
8.	0,730	0,349	VALID
9.	0,730	0,349	VALID
10.	0,877	0,349	VALID

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y) yang diuji validitasnya, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya terdapat 10 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y) yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas nilai rtabel yaitu 0,349 dengan taraf signifikansi 0,05% atau 5%.

Tabel 9. Nilai Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel semangat kerja (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan Rumus *Alpha Cronbach* adalah $0,961 > 0,60$. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 10. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Semangat Kerja

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Klasifikasi
1.	Hasil kerja yang maksimal menjadi acuan saya dalam bekerja	160	138	Sangat Baik
2.	Saya mampu bekerja sama dengan anggota lain untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan	160	140	Sangat Baik
3.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	160	132	Baik
4.	Saya jarang tidak masuk kerja jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	160	95	Cukup Baik
5.	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi	160	137	Sangat Baik
6.	Saya merasa bangga bisa bekerja didalam organisasi ini	160	139	Sangat Baik
7.	Saya merasa senang bekerja didalam organisasi ini	160	137	Sangat Baik
8.	Saya tidak khawatir terhadap hasil pekerjaan yang sudah saya kerjakan	160	127	Baik
9.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan	160	133	Baik
10.	Saya merasa senang ketika menghadapi banyak pekerjaan	160	132	Baik
Total Skor			1.310	

Sumber: Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari semangat kerja pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya adalah 1.310 yang berada pada klasifikasi baik, artinya semangat kerja pada anggota satuan tugas (satgas) BPBD Kota Tasikmalaya baik.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai (sig.) lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dalam Uji SPSS V. 25 menunjukkan nilai *Asymp Sig* pada *output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,200 > 0,05 maka model regresi memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada kompetensi dan lingkungan kerja yaitu *tolerance* 0,169 > 0,10 dan VIF 5.929 < 10. Hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi korelasi (tidak terjadi multikolinearitas) antar variabel bebas (independen). Dengan begitu dapat disimpulkan, uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sebagai salah satu syarat dapat dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

bahwa nilai *Unstandardized Residual* pada *Spearman's rho* kompetensi sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,768 > 0,05 dan lingkungan kerja sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,884 > 0,05. Adapun *output* lain dalam pengujian ini yaitu grafik *Scatterplot*, yang mana merupakan salah satu metode dalam menentukan hasil uji heteroskedastisitas atau mengetahui ada tidaknya terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan *output* pada grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas garis 0 dengan tidak membentuk pola titik-titik yang jelas. Hal ini menandakan bahwa hasil dari pengujian tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka telah terpenuhi dengan baik sebagai salah satu syarat dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Autokorelasi

diketahui nilai *dl* dan *du* untuk kedua variabel bebas (independen) dengan 32 sampel berdasarkan tabel D-W (lampiran 6, halaman 120) yaitu *dl*=1,3093 dan *du*=1,5736, maka hasilnya nilai *Durbin-Watson* pada

pengujian tersebut terletak antara du dan $4-du$, yaitu $du=1,57 < d=2,36 < 4-du=2,42$. Hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terdapat autokorelasi positif ataupun negatif. Dengan begitu dapat disimpulkan uji autokorelasi dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sebagai salah satu syarat dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Pengaruh Secara Simultan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Anggota BPBD Kota Tasikmalaya

Tabel 11. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	24.841	11.862		2.127	.042					
KOMPETENSI	.768	.146	.553	5.259	.000	.956	.699	.227	.169	5.929
LINGKUNGAN KERJA	.693	.165	.441	4.195	.132	.946	.615	.181	.169	5.929

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Berdasarkan Tabel 4.17, data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS V.25 maka persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,841 + 0,768X_1 + 0,693X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi pada semangat kerja (Y), yang berarti bahwa kontribusi dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada anggota BPBD Kota Tasikmalaya memiliki kriteria positif (karena bertanda $=$) yaitu sebesar 0,768 untuk setiap kenaikan kompetensi dan 0,693 untuk setiap kenaikan lingkungan kerja pada anggota BPBD Kota Tasikmalaya.

Koefisien regresi positif tersebut menunjukkan semakin tinggi kompetensi dan lingkungan kerja pada anggota BPBD Kota Tasikmalaya maka semangat kerja pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa anggota satgas BPBD Kota Tasikmalaya terhadap kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada lingkungan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresinya yang lebih besar.

Tabel 12. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.324	.278	1.79234	2.363

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya, dapat menggunakan uji determinasi (R^2) atau menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$.

Koefisien korelasi (r) pada Tabel 4.18 diperoleh nilai sebesar 0,569. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja anggota memiliki hubungan derajat keeratan berada di antara 0,40-0,599 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel semangat kerja (Y) memiliki hubungan yang cukup kuat.

Dari Tabel 4.18 diperoleh angka *R Square* sebesar 0,324. *R Square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar *R Square* maka akan berpengaruh pada semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya. Dari perhitungan didapat *R Square*

0,324 atau 32,4% dimana hal ini berarti kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya. Semakin bagus kompetensi dan lingkungan kerja pada anggota BPD Kota Tasikmalaya maka semangat kerja cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 32,4\% = 67,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F (simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan Tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.696	2	22.348	6.957	.003 ^b
	Residual	93.162	29	3.212		
	Total	137.858	31			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan) pada Tabel 4.19, diketahui F_{hitung} sebesar 6,957 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,316 atau $sig. 0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6,957 > 3,316$) maka hipotesis nol (H_0) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad Hilmi Nugraha (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan demikian kompetensi dan lingkungan kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana SDM disebuah organisasi dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Penerapan kompetensi yang baik adalah faktor mendasar dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Selain itu, lingkungan kerja yang memotivasi ditempat kerja akan meningkatkan semangat kerja anggota menjadi lebih baik. Sehingga anggota akan senang dan nyaman bekerja di organisasi.

Pengaruh Secara Parsial Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Anggota BPBD Kota Tasikmalaya

Tabel 14. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	24.841	11.862		2.127	.042					
KOMPETENSI	.768	.146	.553	5.259	.000	.956	.699	.227	.169	5.929
LINGKUNGAN KERJA	.693	.165	.441	4.195	.132	.946	.615	.181	.169	5.929

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Anggota Satgas BPBD Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi (r) pada Tabel 4.20, diperoleh nilai koefisien korelasi antara kompetensi (X_1) dengan semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,699 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan semangat kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan semangat kerja. Maka besar

pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja secara parsial adalah sebesar 48,860% [$Kd = (0,699)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 5,259 > T_{tabel} sebesar 1,697. Sedangkan dari hasil perhitungan sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya. Artinya kompetensi membantu tercapainya semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad Hilmi Nugraha (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Anggota Satgas BPBD Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi (r) pada Tabel 4.20, diperoleh nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X_2) dengan semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,615 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan semangat kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial adalah sebesar 37,822% [$Kd = (0,615)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 4,195 > T_{tabel} sebesar 1,697. Sedangkan dari hasil perhitungan sig. 0,132 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja anggota BPBD Kota Tasikmalaya. Artinya lingkungan kerja harus terus dijaga serta dipelihara agar terciptanya semangat kerja yang tinggi bagi anggota BPBD Kota Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi pada anggota satgas BPBD Kota Tasikmalaya sudah dilakukan dengan cukup baik, dengan hal ini organisasi telah melakukan kompetensi dengan baik. Lingkungan kerja pada anggota satgas BPBD Kota Tasikmalaya sudah tercipta dengan cukup baik, dengan hal ini organisasi telah menciptakan lingkungan kerja dengan baik. Semangat kerja pada anggota satgas BPBD Kota Tasikmalaya sudah diterapkan dengan baik, dengan hal ini organisasi telah menerapkan semangat kerja dengan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya.

Saran

1. Dalam rangka peningkatan semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya, maka disarankan organisasi tersebut harus mampu menerapkan kompetensi yang baik, dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan yang teratur agar anggota tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa menimbulkan resiko yang besar.
2. Dalam rangka peningkatan semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya, maka disarankan organisasi tersebut harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik yang dapat memotivasi anggota dalam bekerja didalam maupun diluar organisasi.
3. Dalam rangka peningkatan semangat kerja anggota pada organisasi BPBD Kota Tasikmalaya, maka disarankan organisasi tersebut harus selalu terus menjaga dan memelihara semangat kerja

anggotanya, agar anggota dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. eJournal Administrasi Negara, 3(5); 1452–1463.
- Asaroh U. (2012). *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani - Nganjuk*. Jurnal Ilmu manajemen, 1(1): 265-281.
- Bukit., Benjamin., Tasma Malusa., dan Abdul Rahmat. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burhannudin., Burhannudin., Mohammad Zainul., dan Muhammad Harlie., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manejemen, Koperasi dan Entrepreneurship, 8(2): 191.
- Edison., Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan., Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Ilham Z., Pananrangi A. R., dan Bahri S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene*. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, 3(1): 7–11.
- Karsini., Patricia Dhiana Paramita., dan Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai*. Journal of Management, 2(2).
- Kusuma., Yordy Wisnu. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5(2).
- Manihuruk C. P., Tirtayasa S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai*. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 296–307.
- Mashudi., Yani M., dan Dhinda Meidita Setiandayani. (2018). *Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia di Pasuruan*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, 4(1): 39-62.
- Mulyadi., Hari. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Informasi, 415(2): 97-111.
- Nurbudiyan I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya*. Anterior Jurnal: Journal of Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, 16(1): 7–13.
- Pasaribu S. P. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru*. Jom FEKON, 2(2): 1–15.
- Permaningratna P. D. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA, 1(1): 1–6.
- Pramularso., Eigis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jurnal Widya Cipta, 2(1): 40-46.
- Pratama., Abdul Aziz Nugraha., dan Aprina Wardani. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja*. Mustaqid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8(2):119.
- Rosmani SE., MM. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai*. Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan, 2(3), 1-19.
- Sudibya., I Gde Adnyana., dan I Nyoman Sudharma. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udanaya, 2: 53-64.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Surnyoto., Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanto D., Manumono D., dan Ambarsari A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di KUD Tani Subur, Desa Pangkalan Tiga, Pangkalan Lada, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah)*. Jurnal Masepi, 1(1): 1–18.

Suwondo., Diah Indriani., dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17(2): 41-59.