

The Influence of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Work Spirit at the Bima City Agriculture Service

Merry Andriani^{1*}, Kartini Aprianti², Feni Aryani³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, 84118, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Lingkungan Kerja,
Komitmen Organisasional,
Semangat Kerja

ABSTRACT

Introduction/Objective: This study aims to determine the influence of the work environment and organizational commitment on employee morale at the Bima City Agriculture Service. Background of the Problem: The Agriculture Service has a fairly large part in good service efforts, but to achieve this, high employee morale is needed. Novelty: Different from previous studies, examining the same variables but focusing on employee morale in the agency. Research Method: This study uses a Likert scale questionnaire with a sample of 58 respondents. Findings/Results: Partially and simultaneously, the variables of the work environment and organizational commitment have a significant effect on employee morale. Conclusion: A conducive work environment will make them feel comfortable, motivated, and give their best performance. In addition, organizational commitment is an internal drive that encourages someone to work with enthusiasm, diligence, and focus on the goals they want to achieve in their work.

Pendahuluan/Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Latar Belakang Masalah: Dinas Pertanian memiliki bagian yang cukup besar dalam upaya pelayanan yang baik, namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan semangat kerja pegawai yang tinggi. Kebaruan: berbeda dengan penelitian sebelumnya, meneliti variabel yang sama namun fokus pada semangat kerja pegawai di instansi. Metode Penelitian: penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert dengan sampel sejumlah 58 responden. Temuan/Hasil: Secara parsial dan simultan, variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kesimpulan: Lingkungan kerja kondusif, mereka akan merasa nyaman, termotivasi, dan memberikan kinerja terbaiknya. Selain itu, komitmen organisasional adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan.

* Corresponding Author at epartment of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima Indonesia, Jl Wolter Mongisidi, Tolobali, Indonesia.

E-mail address: merryandriani.stiebima21@gmail.com, kartinaprianti93@gmail.com, feniaryani76@email.com

INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi (Nurhasanah, 2024). Pegawai sebagai tenaga kerja adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap organisasi aktivitas. Sistem operasi organisasi dan sumber daya manusia adalah dua faktor penting, namun aset yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tesalonika (2024) semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan dalam meningkatkan kinerjanya sangat di pengaruhi oleh semangat kerja pegawai. Semangat kerja adalah sesuatu kondisi kejiwaan atau batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan untuk mencapai suatu tujuan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, jika ada semangat kerja yang tinggi mencerminkan bahwa seseorang akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang. Lingkungan kerja memiliki kesepakatan bahwa segala sesuatu di sekitar perwakilan dapat mempengaruhinya dalam mengelola pekerjaan. Dalam penelitian Agus (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasional adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan dari pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya demi nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisi organisasi. Komitmen organisasional diklasifikasikan menjadi tiga komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen *kontinuan* (berkelanjutan) dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, termasuk keyakinan dan keinginan mengenai pencapaian tujuan organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada perasaan kewajiban pegawai untuk tetap bersama organisasi. Komitmen normatif didasarkan pada biaya yang dikeluarkan oleh pegawai jika mereka ingin meninggalkan organisasi (Sarumaha et al., 2021). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tesalonika (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen secara organisasi akan memperlihatkan rekaman kehadiran yang baik dan kemauan untuk taat terhadap kebijaksanaan organisasi dan tingkat *turnover* pegawai yang rendah. Peningkatan komitmen organisasional tersebut menunjukkan bahwa sikap dan perilaku kerja pegawai menjadi semakin positif.

LITERATURE REVIEW

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas semangat kerja (Amalia, 2021). Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Kondisi dan usaha lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto dalam Amalia (2021) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan perasaan bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi (Tesalonika, 2024). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Pegawai atau pegawai yang ingin karirnya maju, berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Semangat Kerja

Menurut Saifudin (2002) dalam Handayani (2016) bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran dan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja. Semangat kerja adalah keseluruhan perilaku pegawai terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi, dimana semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Sejalan menurut Murdani (2012) dalam Pratama & Wardani (2017) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja dengan Semangat Kerja sebagaimana menurut pendapat Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atasan akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja, berdasarkan pendapat berikut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja

Komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis yang mengikat seorang pegawai dengan organisasinya, ini mencakup perasaan indetifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas, dan loyalitas terhadap organisasi semangat kerja, disisi lain adalah suatu kondisi mental yang menimbulkan semangat dalam bekerja, berdasarkan pendapat berikut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

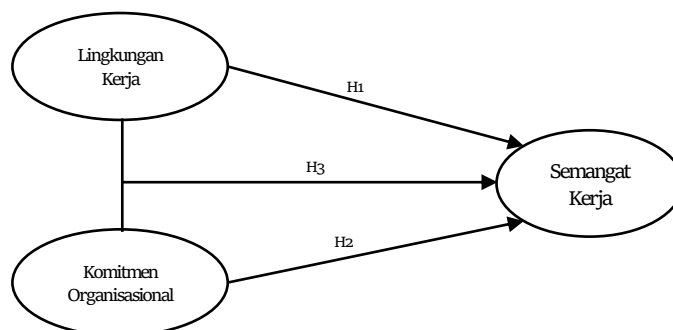
H2: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk semangat dan produktivitas pegawai, bayangkan lingkungan kerja sebagai sebuah taman. Jika taman itu dirawat dengan baik, tanaman akan tumbuh subur dan indah. Begitu pula dengan pegawai, jika lingkungan kerja kondusif, mereka akan merasa nyaman, termotivasi, dan memberikan kinerja terbaiknya. Selain itu, komitmen organisasional adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan. Komitmen organisasional itu juga penting karena ikatan psikologis yang kuat antara seorang individu dengan organisasi tempatnya bekerja. Ini adalah perasaan keterikatan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen ini bukan sekedar kehadiran fisik, melainkan melibatkan aspek emosional, kognitif, dan perilaku individu, berdasarkan pendapat berikut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara Bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

Berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan, maka disusun kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Kerangka tersebut berperan sebagai panduan dalam menganalisis pengaruh antarvariabel sesuai dengan penelitian yang dibangun. Berikut merupakan kerangka penelitian (pada gambar 1.)



Gambar 1. Kerangka Penelitian

RESEARCH METHOD

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Sugiyono dalam Yulianti & Santoso (2020). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas pertanian Kota Bima.

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang di pilih dan di gunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah Sarumaha et al2021). Instrumen yang digunakan penelitian ini berupa kuesioner skala likert. Sampel pada penelitian ini adalah 58 orang pegawai yang berstatus ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka,. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda berbantuan *SPSS for windows*.

RESULTS AND DISCUSSIONS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas variable lingkungan kerja, komitmen organisasional dan semangat kerja mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa di lanjutkan ke tahap analisis data berikutnya. Serta untuk hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 , dan Y ditemukan bahwa seluruh kuesioner pada setiap variabel dinyatakan reliabel. Data dinyatakan reliabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar nilai minimal *Cronbach's Alpha* yaitu 0.6

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar $0,177 > 0,05$. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal, dan Output SPSS nilai VIF $< 10,00$ atau nilai tolerance $> 0,10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.353	5.699		1.641	.107		
	X1	.245	.122	.246	2.013	.045	.739	1.353
	X2	.554	.145	.466	3.821	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan $Y = 9,353 + 0,245X_1 + 0,554X_2 + e$, maka dapat dijelaskan bahwa persamaan dengan nilai konstanta sebesar 9,353 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Semangat Kerja (Y) meningkat sebesar 9,353. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,245$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1% maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,554$ menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional (X_2) bertambah 1% maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.373	3.421

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di ketahui bahwa nilai R Square adalah 0,395 artinya besaran tingkat pengaruh antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X_2 (Komitmen Organisasional) terhadap variabel Y (Semangat Kerja) adalah sebesar 39%, dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 39,5%. Sementara 60,5% sisahnya masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja sebesar 0,628 berada pada interval 0,60-1,799 dengan tingkat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,628 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

DISCUSSION

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui untuk koordinasi nilai t hitung sebesar $2,013 < t$ tabel sebesar 1,641 dengan signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada dinas pertanian kota bima. Dengan demikian H_1 diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baik maupun buruknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya semakin bagus lingkungan kerja semakin semangat pula orang yang bekerja di dalamnya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai juga semakin menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan (Dolar, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. Sejalan dengan temuan tersebut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui untuk koordinasi nilai t hitung sebesar $3,821 < t$ tabel sebesar 1,641 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pada dinas pertanian kota bima, dengan demikian H_2 diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Agus, 2023) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Penelitiannya juga menjelaskan bahwa semakin tinggi upaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi semangat kerja pegawai didalamnya. Sejalan dengan hal tersebut (Surentu, 2024) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen secara organisasi akan memperlihatkan rekaman kehadiran yang baik dan kemauan untuk taat terhadap kebijakan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap semangat kerja. Pengaruh tersebut dapat menunjukkan bahwa baik atau buruknya komitmen organisasional dapat mempengaruhi Semangat Kerja. Semangat kerja akan meningkat jika pegawai memiliki Komitmen organisasional. Sebaliknya Semangat kerja akan menurun jika pegawai tidak memiliki Komitmen Organisasional. Dari hasil pengujian di peroleh

nilai F-hitung sebesar 17,935 dengan nilai F- tabel sebesar 4,01 ($17,935 > 4,01$) dengan taraf signikan sebesar 0,000. ($0,00 < 0,05$), maka hipotesis empat yang menyatakan lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap semangat kerja pada dinas pertanian kota bima. Dengan demikian H₃ diterima.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Aminatus Sholicha et al., 2021) menjelaskan bahwa hasil yang dilakukannya menunjukan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif secara silmultan atau bersama-sama terhadap semangat kerja. Sejalan dengan hal tersebut peneliti yang di lakukan oleh Made Febriani dan I Wayan Gede S(2019) lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Maka dari itu lingkungan kerja yang dijaga dan komitmen organisasi yang ditingkatkan akan menghasilkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, adapun kesimpulan yang peneliti temukan adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat semakin baik lingkungan kerja maka semakin tumbuh semangat kerja pegawai. Selain itu Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap semangat kerja jika di bandingkan dengan pengaruh yang lebih kuat terhadap semangat kerja. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada dinas pertanian kota bima.

MANAGERIAL IMPLICATION

Implikasi dari penelitian ini adalah agar ada penelitian lanjutan sehingga dapat menguji penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja misalnya budaya organisasi, kompensasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lain sebagainya.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang meneliti masalah yang sama mengenai semangat kerja serta dapat memperluas variabel penelitian lain agar memperkaya wawasan dan hasil penelitian.

REFERENCES

- A Agus I D, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pt. Bpr Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2).
- Agus, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Radio Swasta Di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1. [Http://Sostech.Greenvest.Co.Id](http://Sostech.Greenvest.Co.Id)
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1- 11.
- Aminatus Sholicha, Y., Ketut Surabagiarta, I., Purnaningrum, E., Pgri, U., & Surabaya, A. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. ... *Of Sustainability* ..., 2(2), 373-379. [Http://Jurnal.Unipasby.Ac.Id/Index.Php/Jsbr/Article/View/4149%0ahttp://Jurnal.Unipasby.Ac.Id/Index.Php/Jsbr/Article/Download/4149/3131](http://Jurnal.Unipasby.Ac.Id/Index.Php/Jsbr/Article/View/4149%0ahttp://Jurnal.Unipasby.Ac.Id/Index.Php/Jsbr/Article/Download/4149/3131)
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Ejournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1452-1463, 3(5), 1452-1463. Ejournal.An.Fisip.Unmul.Ac.Id
- Darnawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118. [Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.Vo8.Io8.P15](https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.Vo8.Io8.P15)
- Dolar, Y. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal Of Applied Management And Accounting Science (Jamas)*, 2(2), 84-92.

- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Polis Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan (2).
- H.Surentu Tesalonika. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. *Jurnal Emba*, 12.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5040>
- Nurhasanah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol* (Vol. 41, Issue 1).
- Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis* ..., 6(2), 26-35.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto/article/view/30590a><https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto/article/download/305/248>
- Surentu, T. H., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. *Jurnal Emba : Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 900-910.
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15-20.
- Wulandari, A. (2016).. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima*, 1-23.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29-44.
[Http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941](http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941)