

## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Idral Taufiq Azhary  
IAIN Kerinci  
Email: [idualazhary@gmail.com](mailto:idualazhary@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study attempts to explain the relationship between work stress and work environment on teacher morale. Job stress in terms of task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure of organizational leadership. The working environment is viewed from the lighting / light in the workplace, air circulation in the workplace, noise at work, unpleasant odors at work, security at work. Meanwhile, working spirit is viewed from work discipline, work accuracy, work enthusiasm, work craft. The results showed that morale can be assessed through work stress because the results obtained were significant and the work environment also obtained significant results. Taken together, work stress and work environment have significant results on morale.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Environment, Work Spirit*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru. Stres kerja ditinjau dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi kepemimpinan organisasi. Lingkungan kerja ditinjau dari sedangkan penerangan/ cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. sedangkan semangat kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja, ketelitian kerja, kegairahan kerja, kerajinan kerja. Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja dapat dinilai melalui stres kerja karena hasil yang didapatkan signifikan dan begitu juga dengan lingkungan kerja juga didapatkan hasil yang signifikan. Secara bersama-sama stres kerja dan lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Pendidikan sering kali diartikan dan dimaknai orang secara beragam, bergantung pada sudut pandang masing-masing dan teori yang dipegangnya. Terjadinya perbedaan penafsiran pendidikan dalam konteks akademik merupakan sesuatu yang lumrah, bahkan dapat semakin memperkaya khazanah berfikir manusia dan bermanfaat untuk pengembangan teori itu sendiri. Tetapi untuk kepentingan kebijakan nasional, seyogyanya pendidikan dapat dirumuskan secara jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terkait dengan pendidikan, sehingga setiap orang dapat mengimplementasikan secara tepat dan benar dalam setiap praktik pendidikan. SMK Negeri 1 Sungai Penuh adalah sekolah SMK Negeri yang terletak di Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Sekolah menengah kejuruan yang mempunyai 4 jurusan yaitu Administrasi Perkantoran (AP), Pemasaran (P), Akutansi (AK), Teknologi Informatika (TI). Sebagai sebuah instansi pendidikan yang harus mampu bersaing di era globalisasi untuk terus meningkatkan kualitas instansinya sekaligus juga meningkatkan kemampuan siswa untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten maka peran guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh menjadi sangat penting. Oleh karena itu SMK Negeri 1 Sungai Penuh harus mampu meminimalisir kendala dan masalah yang dapat menghambat komponen operasional SMK Negeri 1 Sungai Penuh salah satunya adalah menjaga semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Penuh dengan baik.

Untuk melihat gambaran umum tentang semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Penuh, dapat dilihat pada absensi karyawan di SMK Negeri 1 Penuh dan berikut ini di tampilkan hasil rekapitulasi absensi karyawan di di SMK Negeri 1 Penuh enam bulan terakhir yaitu pada triwulan akhir 2017 dan triwulan pertama 2018.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Absensi guru ASN**  
**SMK Negeri 1 Sungai Penuh 2017-2018**

Bulan / Tahun 2017-2018	Jumlah Guru (Org)	Terlambat Masuk		Absen Tanpa Keterangan	
		Jumlah (Org)	Persentase (%)	Jumlah (Org)	Persentase (%)
Oktober	52org	12org	23,08	2org	3,85
November	52org	11org	21,15	3org	5,77
Desember	52org	16org	30,77	3org	5,77
Januari	52org	17org	32,69	5org	9,62
Februari	52org	19org	36,54	7org	13,46
Maret	52org	21org	40,38	9org	17,31

Sumber: Absensi Guru SMK Negeri 1 Sungai Penuh 2017-2018

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi kehadiran guru SMK Negeri 1 Sungai Penuh yang kurang optimal, terlihat dari angka jumlah guru yang terlambat masuk dan absen tanpa keteranganyang terus meningkat setiap bulannya. Selain kehadiran yang kurang optimal yang terjadi di SMK Negeri 1 Sungai Penuh dalam 6 bulan terakhir berdasarkan keterangan dari pihak SMK Negeri 1 Sungai Penuh juga adalah terdapat peningkatan jumlah guru yang pulang lebih cepat. Keadaan seperti yang diuraikan di atas mengindikasikan bahwa terdapat masalah terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang.

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Moekijat (2009) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Nitisemito (2002) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner, dokumentasi dan wawancara. Kuisisioner ini juga dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Suharsimi (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah

instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sedangkan menurut Ghazali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara untuk mengukur uji validitas adalah dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Untuk mengukur validitasnya menggunakan program software SPSS for windows (Haryono, 2017).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang ada. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *total sampling* yang berarti teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yang berjumlah 52 orang.

### **Alat Analisis Data**

#### **Regresi Linear Berganda**

Alat analisis yang digunakan untuk membahas masalah mengenai hal diatas adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2006:250), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (Sarmigi & Maryanto, 2020).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t**

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarmigi & Maryanto, 2020).

#### **Uji F**

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel-variabel dependen (Sarmigi & Maryanto, 2020).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100% (Sarmigi & Maryanto, 2020).

**Analisis Data Dan Pembahasan  
Persamaan Regresi**

**Tabel 2.  
Persamaan Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-195.961	7.751		-25.283	.000			
Stres Kerja	-1.166	.333	.324	3.496	.001	.948	.447	.111
Lingkungan Kerja	2.352	.328	.665	7.178	.000	.968	.716	.229

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Untuk mengetahui persamaan regresi, hasil signifikan (uji t), dan besar pengaruh secara parsial dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan output SPSS versi 17 variabel independent yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh, berikut ini ditampilkan tabel hasil uji coefficients :

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar -193.961 dan koefisien regresi  $X_1 = 1,166$ ,  $X_2 = 2,352$ . nilai konstanta dan koefisien regresi (a,  $X_1$ ,  $X_2$ ) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

sehingga, persamaan regresinya menjadi sebagai berikut :

$$Y = (-193.961) + 1,166 + 2,352$$

Persamaan di atas memiliki makna :

1. Koefisien Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja adalah Negatif. Maksudnya semakin tinggi stres kerja maka ada kecenderungan semakin rendah semangat kerja yang di capai.
2. Koefisien Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja adalah positif. Maksudnya semakin tinggi nilai atau semakin baik Lingkungan Kerja maka ada kecenderungan semakin tinggi Semangat Kerja yang di capai.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji t untuk masing – masing variabel independent ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependent (Y), dimana hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel  $X_1$  yaitu Stres Kerja diketahui nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,496 > 2,009$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh Kota Sungai Penuh
2. Untuk variabel  $X_2$  yaitu Lingkungan Kerja diketahui nilai t hitung  $< t$  tabel ( $7.178 > 2,009$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh Kota Sungai Penuh.

berdasarkan tabel diatas maka juga dapat diketahui besarnya koefisien *Partial* Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu sebesar 0,447 atau 44,7 % dan 0,716 atau 71,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variasi stres kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja sebesar 44,7 % dengan yg pengaruh bernilai negatif, sedangkan sisanya sebesar 55,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja sebesar 71,6 % dengan pengaruh yang positif, sedangkan sisanya sebesar 28,4 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

**Uji F**

**Tabel 3.**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11435.811	2	5717.905	467.609	.000 <sup>a</sup>
Residual	599.170	49	12.228		
Total	12034.981	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Untuk mengetahui atau menguji tingkat signifikansi Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh Secara Simultan, maka digunakan alat uji statistic F dengan analisa varians (ANOVA).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika F hitung > F tabel (467.609 > 3,187 ) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh.

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besar Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh, dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus koefisien daeterminasi (Kd) berdasarkan tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.950	.948	3.497

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel koefisien determinasi untuk Stres Kerja dan Lingkungan Kerja diatas maka dapat diketahui besarnya R Square Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu sebesar 0,950 atau 95 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara Simultan variasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja

Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh sebesar 95 %, sedangkan sisanya sebesar 5 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,496 > 2,009$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh Kota Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $7.178 > 2,009$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh Kota Sungai Penuh.
3. Besarnya pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu sebesar 0,447 atau 44,7 %, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variasi stres kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja sebesar 44,7 % dengan yg pengaruh bernilai negatif, sedangkan sisanya sebesar 55,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu sebesar 0,447 atau 44,7 %, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variasi Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja sebesar 44,7 % dengan yg pengaruh bernilai negatif, sedangkan sisanya sebesar 55,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $467.609 > 3,187$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh.
6. Besarnya pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu sebesar 0,950 atau 95 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara Simultan variasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh sebesar 95 %, sedangkan sisanya sebesar 5 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang penulis lakukan maka, saran atau masukan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh, maka diharapkan kepada Pihak pengambil kebijakan di SMK Negeri 1 Sungai Penuh

- untuk dapat memperhatikan hal tersebut dengan dengan melakukan upaya-upaya yang dapat mengurangi stres kerja guru ASN yang ada di SMK Negeri 1 Sungai Penuh.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Semangat Kerja Guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh, maka di harapkan kepada pihak pengambil kebijakan di SMK Negeri 1 Sungai Penuh untuk dapat terus meingkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada di SMK Negeri 1 Sungai Penuh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Manajemen SDM*. buku 1 Erlangga. Jakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta. Semarang.
- Azka, meladena, s.martono. 2015. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai kantor dan sekecamatan pajebon kabupaten Kendal*.
- Bambang, Kusriyanto. 2011. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2009. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi edukatif*. PT . Rineka Cipta. Jakarta.
- Dewi, Ratnasari. 2016. *Jurnal Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karaiwan BRI cabang bekasi*.
- Daft L, Richard. 2013. *Management edisi 9 buku 1*. Erlangga, Jakarta.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. PT. Elex Media. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia Cetakan ke 17*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariyanti. Daryanto. 2008. *Evaluasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Lupiyoadi. Rambat. 2014. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Haryono, G. (2017). Analisis Persepsi Konsumen, Kelompok Referensi Dan Keluarga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa STIE-SAK Pada Pembelian Samsung. *EKOBISTEK*, 6(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Narimawati. Umi. 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo persada, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Belajar Mudah untuk Guru Karyawan dan Penelitian Pemula*. CV. Alfabeta. Bandung.



- Robert F. Halsey. 2012. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Delapan, Buku Kesatu*. Alih Bahasa : Yanivi dan Nurwahyu. Salemba Empat. Jakarta.
- Riyunita Hasanah .2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Sarmigi, E., & Maryanto. (2020). The Effect Of Regional Financial Management And Good Governance On Regional Government Performance On Kerinci District. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1).
- Syukria, 2013. *Skripsi Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang. UNP. Padang*.
- Syaifudin, Fahmi. 2016. *Jurnal ekonomi modernisasi (JEM)Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja kaariawan pada PT. Omega mas pasuruan*.
- Sugiyono.2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Solihin. Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandarmaju.Bandung.
- Uma. Sekaran. 2008. *Research Methods For Business (Metode Penelitian untuk Bisnis)*. Edisi empat buku 1. Salemba Empat. Jakarta.