

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo

Mohammad Dhavid Henky Andrian¹, Ngatimun^{2*}, Agustina Pujiastutik³,
Email: imun_bp@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS dan non PNS di Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. Selama peneliti melakukan penelitian, dengan sampel yang diambil adalah sebanyak 57 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, variabel yang digunakan meliputi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai. Metode analisis data dari hasil penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik berupa uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai tabel t adalah 1,674 dan Tcount X1 = 4,915, X2 = 3,260, X3 = 2,826, dengan demikian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja secara parsial (secara individu) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance at the Kedopok Health Center in Probolinggo City can be maximized if the factors are met properly. Factors to improve performance, namely providing a work environment, leadership style and morale at work. This research was conducted at the Kedopok Health Center in Probolinggo City with the research objectives to be achieved were to determine the effect of the Work Environment, Leadership Style and Work Morale on Employee Performance partially at the Kedopok Health Center Probolinggo City. The population in this study were all PNS and non-PNS employees at the Kedopok Health Center, Probolinggo City. While the researchers were conducting the research, the samples taken were 57 respondents using the sampling technique, namely saturated samples. The type of research used in this research is descriptive quantitative research, the variables used include the work environment, leadership style, morale and employee performance. The data analysis method from the results of this study is a quantitative descriptive method using statistics in the form of instrument tests, normality tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The hypothesis test results t table = 1.674 and Tcount X1 = 4.915 X2 = 3.260, X3 = 2.826 hereby prove that the Work Environment, Leadership Style and Work Morale partially (individually) affect Employee Performance.



Keywords: *Work Environment, Leadership Style, Morale, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan antar instansi di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang maksimal. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah terciptanya kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik di instansi adalah lingkungan kerja yang baik dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Dengan adanya keseimbangan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan semangat kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu cara menilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi atau instansi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembatan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidak adanya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Indikator lingkungan kerja fisik yaitu. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan dan keamanan.(Sudaryo, 2018)

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. (Riinawati, 2019) Indikator Gaya Kepemimpinan adalah Memiliki Strategi Yang Jelas dan Komunikasi Yang Baik,



Kepedulian Kepada Anggota dan Lingkungan, Merangsang Anggota, Menjaga Kekompakan Tim, (Edison, 2022),

Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil” (Busro, 2018). Indikator Semangat Kerja adalah Indikator Semangat Kerja Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja, Kesungguhan, Kesenangan, Kepuasan.(Basri & Rauf, 2021)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019). Indikator Kinerja sebagai berikut; target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. (Edison, 2022)

Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT Indah Plywood Bondowoso” yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Arief dkk 2021). Penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Museum Signai Kota Jambi” yang mengatakan jika Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Mardani Hasnur (2022). Penelitian berjudul “Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya organisasi terhadap Civitas akademika polteks siteba padang” yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Muhammad Iqbal, Rina Asmeri dan Sunreni 2022).

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai

H3: Semangat Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sujarweni (2015) Kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo yang dimana jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari seluruh Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo yang berjumlah 57 orang. Penentuan



pengambilan sampel dilakukan melalui *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel Jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan. (Sujarweni, 2015). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, kuesioner. Data yang diperoleh dari yaitu data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara hasil dari penyebaran kuesioner. data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo seperti sejarah, visi dan misi instansi, struktur organisasi, dan jumlah tenaga kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan uji dominan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,559	0,820	0,846	0,852	0,266	Valid
2	0,606	0,854	0,537	0,541	0,266	Valid
3	0,805	0,619	0,714	0,839	0,266	Valid
4	0,408	0,718	0,790	0,502	0,266	Valid
5	0,796	0,662	-	-	0,266	Valid
6	0,738	-	-	-	0,266	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diketahui r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada diatas nilai r tabel=0,266.



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha 0,60</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,745	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,792	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,703	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,622	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Skor *Cronbach's Alpha* > 0,60 hingga semua atribut itu dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Asymp.	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Skor signifikan 0,200 bahwa berdistribusi normal dilihat dari skor signifikan 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,283	<10	Tidak Multikolinieritas
Pelatihan	1,482	<10	Tidak Multikolinieritas
K3	1,288	<10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Nilai VIF ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (1,283), Pelatihan (1,482) , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (1,288) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,736	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Semangat Kerja	0,677	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kinerja Pegawai	0,756	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS uji glejser diata diketahui bahwa nilai signifikansi



Lingkungan Kerja = 0,736, Gaya Kepemimpinan = 0,677, Semangat Kerja = 0,756 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	1,549	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja	0,310	Hubungan Positif
Gaya Kepemimpinan	0,199	Hubungan Positif
Semangat Kerja	0,228	

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 1,549 + 0,310X_1 + 0,199X_2 + 0,228X_3 + e$$

Konstanta $a = 1,549$. Diketahui nilai konstanta sebesar 1,549 menyatakan jika tidak ada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Semangat Kerja (X_3) maka akan memperoleh nilai Kinerja Pegawai sebesar 1,549. Koefisien Regresi b_1 (Lingkungan Kerja) = 0,310. 0,310 menyatakan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1), setiap peningkatan nilai Lingkungan Kerja sebesar satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,310 dengan asumsi variabel lain yaitu Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja tetap. Koefisien Regresi b_2 (Gaya Kepemimpinan) = 0,199. 0,199 menyatakan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2), setiap peningkatan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,199 dengan asumsi variabel lain yaitu Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja tetap. Koefisien Regresi b_3 (Semangat Kerja) = 0,228. 0,228 menyatakan koefisien regresi Semangat Kerja (X_3), setiap peningkatan nilai Semangat Kerja sebesar satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lain yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0,634	63,4% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square. Koefisien dterminasi dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa Adjusted R Square dihitung dengan



0,634 x 100% = 63,4% yang berarti bahwa Kinerja Pegawai 63,4 % dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja, sedangkan 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji Hipotesis

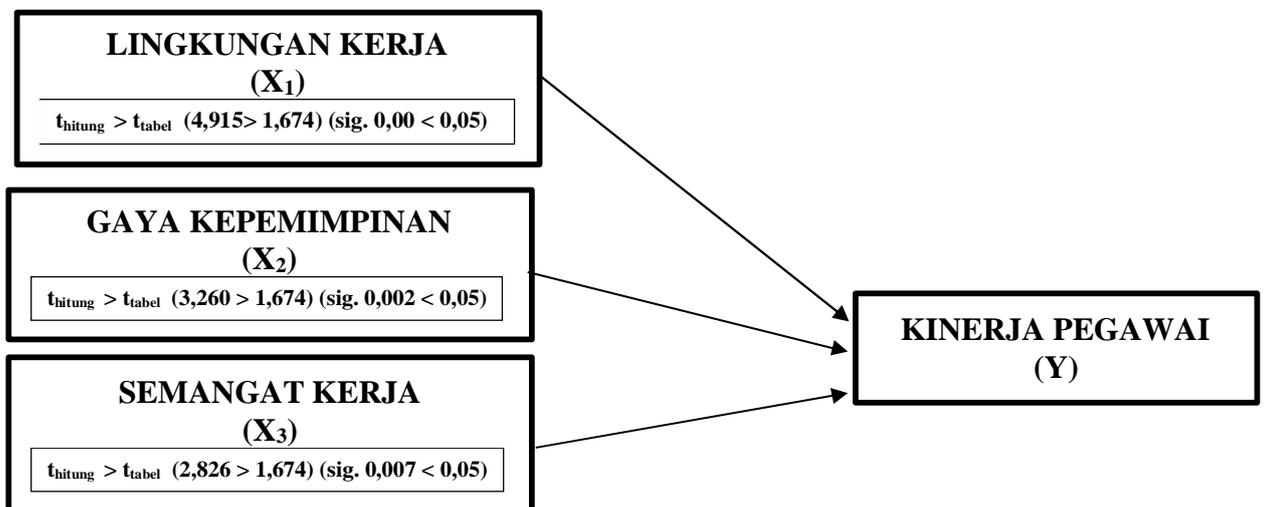
Tabel 8. Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Semangat Kerja	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Kinerja Pegawai	0,007	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menentukan t_{hitung} . Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} Lingkungan Kerja yaitu 4,915 t_{hitung} Gaya Kepemimpinan yaitu 3,260 dan t_{hitung} Semangat Kerja yaitu 2,829. Menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $57 - 3 - 1 = 53$ (1,674) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel X). Dengan signifikansi 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,915 > 1,674$) ($sig. 0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,260 \geq 1,674$) ($sig. 0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,826 > 1,674$) ($sig. 0,007 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh variabel Semangat Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang ditetapkan diterima, yaitu “ada pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo”.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,915 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung \geq ttabel ($4,915 > 1,674$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Puskesmas Kedopok semakin baik dalam hal kebersihan yang ada setiap ruangan dan halaman ruangan cukup bersih sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung Oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksono dkk (2021), Arief dkk (2021), Basri (2021), Hasnur (2021), Iqbal dkk (2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan nilai thitung yang diperoleh sebesar 3,260 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung \geq ttabel ($3,260 > 1,674$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, pada Puskesmas Kedopok semakin baik, dikarenakan pimpinan puskesmas peduli dengan permasalahan pegawai yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan pimpinan puskesmas menggunakan tipe gaya kepemimpinan demokratis. Penelitian ini didukung Oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksono dkk (2021), Arief dkk (2021), Basri (2021), Hasnur (2021), Iqbal dkk (2022).

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Semangat Kerja nilai thitung yang diperoleh sebesar 2,862 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung \geq ttabel ($2,862 > 1,674$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja pada Puskesmas Kedopok semakin baik, dikarenakan pegawai puskesmas kedopok menyukai apa yang mereka suka dan mereka kerja atas minat mereka sehingga semangat kerja yang ada pada diri mereka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung



Oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksono dkk (2021), Arief dkk (2021), Basri (2021), Hasnur (2021), Iqbal dkk (2022).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo”. Maka dapat ditarik kesimpulan terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja, Saran yang diberikan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel dan mencari sumber referensi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.
- Enny, Mahmudah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019. [Online]. Available: <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Riinawati, *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU, 2019. [Online]. Available: <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pe. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018.
- Arief, Mohammad Yahya dan Ahmad Muhammad Fauzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso,” *CERMIN J. Penelit.*, vol. 5, no. 1, p. 147, 2021, doi: 10.36841/cermin_unars.v5i1.997.
- Wokas, Natalia G.C dan Saerang Regina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan,” vol. 10, no. 3, p. 61.
- Iqbal, Muhammad dan Asmeri, Rina “Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekkes Siteba Padang,” vol. 4, no. 1, p. 117, 2022.
- Fiantika, Feny Rita, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Pertama. Sumatera Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.
- Afandi, Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: ZANAFI PUBLISHING, 2018.
- Sudaryo, Yoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI), 2018.



- Hasnawati, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. 2021.
- Edison, Emron *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, 2022.
- Basri, Surya Kelana dan Rauf, Rusdianan "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," vol. 4, no. 1, p. 106,107, 2021, doi: 10.37531/yum.v11.76.
- Priansa, Doni Juni *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Kedua. Bandung: ALFABRTA, 2016.
- Hasnur, Mardani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Medan," *J. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. Vol. 9 (1), no. 1, pp. 84–87, 2022, doi: 10.33087/sms.v3i2.111.
- Laksono, Bayu Rama dan Wilasittha, Acynthia Ayu "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Samaco," vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2018.
- Sujarweni, Wiratna *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU, 2015.
- Sunyoto, Danang *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2016.
- Ghozali, Iman, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 25*, Cetakan Ke. Dipenogoro: UNDIP, 2018.