

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI DANZ KONVEKSI BANDUNG****Oleh****Siti Amirah Makarim<sup>1</sup>, Adi Robith Setiana<sup>2</sup>, Atep Devi Purwanto<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>STIE Latifah Mubarakiyah TasikmalayaEmail: <sup>1</sup>[siti.makarim@gmail.com](mailto:siti.makarim@gmail.com), <sup>2</sup>[adirobith@gmail.com](mailto:adirobith@gmail.com), <sup>3</sup>[atepdevip@gmail.com](mailto:atepdevip@gmail.com)**Article History:**

Received: 15-06-2023

Revised: 28-06-2023

Accepted: 27-07-2023

**Keywords:**Lingkungan Kerja,  
Semangat Kerja

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Bagaimana Lingkungan kerja di Danz Konveksi Bandung?; 2. Bagaimana Semangat kerja di Danz Konveksi Bandung?; 3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Danz Konveksi Bandung?. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu dilakukan dengan teknik total sampling/sampling jenuh (teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1). Variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai 1.374 termasuk pada klasifikasi baik; 2). Variabel Semangat Kerja mendapatkan nilai sebesar 1.374 termasuk pada klasifikasi baik; 3). Variabel Lingkungan Kerja diketahui nilai t hitung sebesar 6.136. Sedangkan nilai taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk=26-2$ ) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) di Danz Konveksi Bandung. Dengan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Danz Konveksi Bandung sebesar 57,4%.

**PENDAHULUAN**

Peranan penting manajemen sumber daya manusia menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pekerja, buruh, manajer dan tenaga kerja yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Semangat kerja merupakan hal yang vital dalam pembinaan sumber daya manusia, tanpa adanya semangat kerja mustahil suatu perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain.

Semangat kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu akan memiliki semangat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan karakternya masing-masing. Hal ini disebabkan karena mereka mempunyai keinginan dan gaya/ style masing-masing.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, maka karyawan kerjanya pun tidak akan nyaman. Danz Konveksi didirikan pada tanggal 21 Februari 2017. Danz Konveksi bergerak dalam bidang pembuatan baju, nyablon, celana dan yang lainnya. Karyawan di Danz Konveksi dituntut untuk bekerja keras guna mencapai target perusahaan.

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2021**

Keterangan	Danz konveksi	Konveksi Arbah
Hadir	80,7%	88,84%
Izin	14,74%	9,18%
Sakit	4,56%	1,98%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Danz Konveksi dan Konveksi Arbah, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui tingkat presensi di Danz Konveksi lebih rendah dibandingkan dengan Konveksi Arbah. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Presensi dapat diukur dari kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan datang dan pulang, dan kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan Di Danz Konveksi Bandung lebih rendah dibandingkan dengan Konveksi Arbah dikarenakan di Danz konveksi masih ada karyawan yang jarang masuk bekerja karena sakit dan izin seperti ada kegiatan acara keluarga dan sebagainya.

Kemudian yang kedua salah satu penyebab menurunnya semangat kerja di Danz Konveksi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pemiliknya adalah disiplin kerja karyawan. Masih banyak karyawan di Danz Konveksi yang tidak tepat waktu datang ke tempat. Tidak tepat waktu datang bekerja dikarenakan kebanyakan karyawan di Danz Konveksi adalah anak-anak muda yang suka begadang malamnya. Jadi ketika bangun banyak yang kesiangan, terutama karyawan laki-laki.

Yang ketiga salah satu penyebab menurunnya semangat kerja di Danz Konveksi adalah karena rasa tanggung jawab yang rendah. Sebagian karyawan di Danz Konveksi tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal itu disebabkan karena karyawan yang terlambat datang, sehingga banyak pekerjaannya yang menumpuk dan tidak dapat mengerjakan sesuai dengan target perusahaan.

Fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil observasi awal tersebut yang menyebabkan semangat kerja karyawan di Danz Konveksi menurun adalah karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, diantaranya adalah getaran mekanis ditempat kerja. Hal tersebut disebabkan karena getaran dari mesin jahit karyawan lain, ditambah karena lokasinya yang berada di lantai dua menjadikan getarannya sangat terasa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

---

## Karyawan di Danz Konveksi Bandung”.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Lingkungan kerja karyawan di Danz Konveksi Bandung.
2. Semangat kerja di Danz Konveksi Bandung.
3. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di

Danz Konveksi Bandung.

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Landasan Teori

##### 1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:132), “Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

##### 2. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2019:154), “Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya, didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab”.

#### 2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”. Pada penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Danz Konveksi Bandung.

$H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Danz Konveksi Bandung.

### METODE PENELITIAN

#### Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif, pengujian hipotesis dengan teknik pengumpulan data pengamatan, wawancara serta kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:147), “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk memantau generalisasi”.

Sedangkan Menurut Sugiyono (2017:8), pengertian metode penelitian kuantitatif yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

### Pengukuran Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui jawaban dari responden penelitian menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan penelitian menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), “Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.13741933
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.067
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa nilai asymp sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ , ini berarti data yang digunakan untuk memprediksi variabel

lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) berdistribusi normal.

### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui dan menjawab permasalahan yang menjadi kajian penelitian, yaitu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi sederhana model  $y = a + bx$  diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana**

S		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.850	10.877		2.652	.013
	Lingkungan Kerja	1.022	.167	.757	6.136	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

data Primer setelah diolah *Software SPSS V.20, 2022*.

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,850 + 1,022X$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = 28,850

b = 1,022

Dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana berikut ini :

1. Nilai Konstanta (a) = 28,850 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja, maka besarnya nilai semangat kerja di Danz Konveksi Bandung sebesar 28,850.
2. Berdasarkan persamaan regresi di atas, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif. Dengan demikian setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja, akan berpengaruh sebesar 1,022 terhadap semangat kerja. Dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel semangat kerja.

### **Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program *SPSS V.20* disajikan data tabel berikut ini :

**Tabel 4. Output Koefisien Korelasi  
Correlations**

		Lingkunga n	Semangat
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Semangat	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber hasil pengolahan data *SPSS V.20*. (2022)

Jadi berdasarkan tabel di atas nilai hubungan lingkungan kerja (X) dengan variabel semangat kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  Dapat disimpulkan berdasarkan interpretasi koefisien.

**Tabel 5. Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2022

Korelasi, nilai 0,757 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel semangat kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat.

#### **Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan menggunakan *software SPSS V.20 for windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Perhitungan Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.574	.558	5.228

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Data Primer setelah diolah *Software SPSS V.20*, (2022).

Data di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,574 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih pada variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (Uji t). Uji parsial pada dasarnya digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen secara parsial.

**Tabel 7. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.850	10.877		2.652	.013
	Lingkungan	1.022	.167	.757	6.136	.000

a. Dependent Variable: Semangat

Data dari tabel *coefficient*, angka untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 6,136 dengan sig 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  untuk responden 30 orang yaitu 1,701 dengan demikian  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung}$  (6,136) >  $t_{tabel}$  (1,701). Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Danz Konveksi Bandung.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan di Danz Konveksi Bandung tentang lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, didapat skor sebesar 2.373 terletak diantara 2.040 – 2.519 termasuk pada klasifikasi baik. Hal ini terlihat dari jawaban pernyataan kuesioner dengan nilai tertinggi yaitu seputar alat kelembaban udara berfungsi dengan baik dengan skor 130. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan kuesioner seputar, tempat kerja jauh dari jalan raya dan getaran mekanis dari mesin jahit karyawan lain tidak mengganggu kenyamanan bekerja dengan skor 100. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Danz Konveksi sudah baik, namun ada kekurangan yaitu tempat kerja dekat dari jalan raya dan getaran mekanis mengganggu kenyamanan bekerja yang mengakibatkan para pekerja menjadi tidak nyaman dan menurunkan semangat bekerja.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai semangat kerja, didapat skor sebesar 1.374 terletak diantara 1.326 – 1.637 termasuk pada klasifikasi baik. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel

semangat kerja adalah baik. Hal ini terlihat dari jawaban pernyataan kuesioner dengan nilai tertinggi yaitu saya sebagai karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dengan skor 114. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan kuesioner seputar saya sebagai karyawan harus memperhatikan ketepatan waktu datang dan pulang kerja dengan skor 99. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja di Danz Konveksi sudah baik, namun ada kekurangan yaitu kurang memperhatikan ketepatan waktu datang dan pulang kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Danz Konveksi Bandung berpengaruh secara signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh Nilai  $t_{tabel}$  yaitu 6,136 dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima karena  $t_{hitung} (6,136) > t_{tabel} (1,701)$ . Didapat nilai R Korelasi sebesar 0,757 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja memiliki hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi 0,574 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih pada variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel semangat kerja sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas ada beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi Danz Konveksi Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Dalam indikator lingkungan kerja diperoleh skor terendah terdapat pada pernyataan kuesioner seputar, tempat kerja jauh dari jalan raya dan getaran mekanis tidak mengganggu kenyamanan bekerja dengan skor 100. Hal ini menunjukkan bahwa Danz Konveksi Bandung perlu meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja, khususnya harus bisa meminimalisir suara dari luar dengan menggunakan peredam, karena letak Danz Konveksi yang dekat dengan jalan raya. Kemudian Danz Konveksi harus memperkuat bangunan karena dengan keseringan adanya getaran mekanis dikhawatirkan kedepannya terjadi kerobohan pada struktur bangunan.
2. Dalam indikator semangat kerja skor terendah terdapat pada pernyataan kuesioner seputar saya sebagai karyawan harus memperhatikan ketepatan waktu datang dan pulang kerja dengan skor 99. Hal ini menunjukkan bahwa Danz Konveksi Bandung perlu meningkatkan lagi variabel semangat kerja, khususnya harus bisa memperketat peraturan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat datang bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Danz Konveksi Bandung 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal, disarankan agar perusahaan mengetahui faktor lain apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerjanya seperti disiplin, motivasi, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi yang bisa menjadi

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat dirinci kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arfan, Muhammad. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (persero) Cabang Bandung*. Jurnal Penelitian, Vol.2, No 4, Maret 2018.
- [2] Hasanah, Riyunita. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru*. Jurnal Administrasi & Bisnis, Vol.5, No 3, 2016.
- [3] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] \_\_\_\_\_ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Nitisemito, Alex S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indah.
- [6] Pasaribu, Panca Dharma. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Karya Pekanbaru*. Jurnal Bisnis, Vol.4, No.2, 2017.
- [7] Rahayu, Agustia. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Pekanbaru*. Jurnal Penelitian, Vol.2, No 4, 2016.
- [8] Riduwan, 2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Ridwan, Akadon. & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [10] Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- [11] Setiana, Adi Robith. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- [12] Setiana, Adi Robith. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Putra Surya Sentosa
- [13] Setiana, Adi Robith (2022). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs), 15(3), 379-398.
- [14] Sidik, Hasbi. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung*. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia), Vol.3, No 2, 2016.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN