SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 4, No. 1, January 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, TUNJANGAN, DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) BALITBANGTAN BENGKULU

Merta Kusuma[1], Ade Tiara Yulinda[2], Tezar Arianto[3]
Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Bengkulu
mertakusuma99@gmail.com[1], ade91tiarayulinda@gmail.com[2],
tezar.arianto7@gmail.com[3]

Submitted: 23rd Oct 2020/ **Edited**: 30th Dec 2020/ **Issued**: 01st Jan 2021
Cited on: Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, TUNJANGAN, DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) BALITBANGTAN BENGKULU. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4*(1), 140-149.

ABSTRACT

Morale is believed to be something that influences success. So it is not surprising, if the organization demands it. In fact, work that is accompanied by work motivation tends to give better results. Therefore, this study seeks to examine matters related to work morale. The population were 87 employees of BPTP Balitbangtan Bengkulu. This study uses a quantitative approach with associative methods. While the data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that communication had a dominant effect on morale. This confirms, that the characteristics of work in the environment BPTP Balitbangtan Bengkulu would be better if the communication aspect was considered by all parties. Even specifically, speech and how to communicate at work must be maintained, namely building a humanist communication culture (considering feelings).

Keywords: Work Environment, Communication, Allowance, Placement, Morale

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting (Harras, et, al., 2020; Rusilowati & Wahyudi, 2020). Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penentu ke arah tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran

penting karena merupakan hal yang terdekat dengan pegawai di mana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja sehingga organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan yang kondusif, nyaman, dan aman (Mukrodi & Wahyudi, 2018). Berikut ini disajikan data mengenai tingkat absensi pegawai.

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk							
		Alpa	%	Sakit	%	Izin*	%	Terlambat	%
2017	81	-	0	10	12,3	55	67,9	23	28,8
2018	80	-	0	8	9,8	8	9,8	10	12,5
2019	87	-	0	1	0,1	4	0,4	1	1,1

Sumber: Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu, 2020

Data di atas menyatakan bahwa tingkat kehadiran Pegawai dari 3 tahun terakhir adalah Pegawai yang Alpa yaitu 0%, tingkat kehadiran Pegawai yang Izin mengalami penurunan yaitu dari 67,9% menjadi 0,4% pada tahun 2019, dan Pegawai yang Terlambat juga mengalami penurunan yaitu pada tahun 2017 sebesar 28,8% menjadi 1,1% pada tahun 2019. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa semangat kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu tidak mengalami penurunan. Namun, menurut Bapak Hagia selaku pegawai di bidang kepegawaian Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu, beliau menyatakan bahwa masih ada sedikit permasalahan mengenai semangat kerja pegawai walaupun tingkat absensi tidak menurun, yaitu pegawai cenderung menghabiskan waktu di luar ruangan dan melakukan kegiatan lain saat jam kerja, yang mengakibatkan adanya tugas yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Beliau mengatakan ada beberapa faktor yang mengakibatkan hal tersebut antara lain, faktor lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan dan penempatan pegawai.

Faktor lingkungan, dalam sebuah riset dijelaskan, yang dimaksud lingkungan kerja adalah tempat dan keadaan yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi diri pegawai (umumnya bersifat emosional). Hal yang terjadi adalah Lingkungan kerja pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu masih kurang kondusif karena berdampingan dengan Sekolah Menengah Pertama sehingga terjadi kebisingan serta gangguan eksternal, kemudian fasilitas yang

masih kurang memadai tidak membuat nyaman para pegawai sehingga mengalami kebosanan saat bekerja.

Faktor komunikasi, secara teoritis komunikasi berarti cara berinteraksi. Dalam konteks organisasi, maka komunikasi menitik beratkan pada suatu kerja sama antar anggota di dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, kita melihat adanya keterkaitan antara satu dengan yang lain, sehingga keadaan tersebut memaksa setiap individu untuk menjalin komunikasi yang efektif (benar, jelas, dan tepat). Dalam sebuah riset dijelaskan, secara alamiah komunikasi merupakan aspek sosial organisasi, apa artinya? Artinya, komunikasi adalah perangkat dasar yang keberadaannya ada sejak berdirinya suatu perusahaan. Maka, hal pertama yang melekat pada setiap individu adalah komunikasi. Namun yang jadi persoalannya adalah, bagaimana komunikasi dapat dibangun sebagai alat manajemen di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor tunjangan, secara definitif tunjangan tergolong kompensasi. Biasanya, tunjangan dihadirkan untuk menciptakan model motivasi kerja yang variatif, sehingga para pegawai memiliki banyak alasan untuk berkontribusi lebih. Dalam sebuah kajian dijelaskan, dalam keadaan tertentu tunjangan dimaksudkan untuk memelihara pegawai, apa artinya? Maksudnya, tunjangan diberikan sebagai stimulus pada suatu target yang hendak dicapai dalam suatu periode tertentu dan membutuhkan semangat kerja yang konsisten (dalam mencapainya). Selain itu, tunjangan memiliki citra yang berbeda dengan jenis kompensasi yang lain, di mana secara spesialis tunjangan lebih mengarah pada kinerja dan prestasi kerja. Tunjangan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu sangat diminati oleh pegawai karena sistem tunjangan yang berpengaruh dari absensi *fingerprint online*.

Faktor penempatan, dalam prinsip manajemen penempatan merupakan fungsi yang dilakukan setelah tahap seleksi. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan tujuan tercapai secara optimal dan maksimal. Dengan penerapan konsep penempatan berbasis profesional diharapkan pekerjaan terlaksana dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Dengan demikian, seluruh pihak berkepentingan di dalam organisasi mendapatkan manfaatnya. Penempatan Pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu yang terjadi masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini membuat

pegawai tidak semangat mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tugas tidak selesai tepat pada waktunya.

LANDASAN TEORI

Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai (Indrajaya, et, al., 2019). Semangat kerja adalah sesuatu kondisi kejiwaan atau batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan bukan saja dalam suasana normal melainkan juga abnormal dalam menyelesaikan suatu tugas guna mencapai tujuan-tujuan. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Dalam sebuah riset dikemukakan semangat kerja berupa tekad yang kuat dan tervisualisasi dalam sikap kerja yang baik (optimis, ceria, dan antusias) (Lestari, et, al., 2020). Selain itu, semangat kerja dapat dipahami sebagai kesungguhan, yakni sikap penuh disiplin dan pekerja keras di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Khamri & Heryanto, 2019). Dengan kata lain, semangat kerja adalah identifikasi sebuah perasaan positif di dalam melaksanakan tugas (Alexandermaramis, et, al., 2019). Selanjutnya Sriasih, et, al. (2019), secara realistis semangat kerja berupa perilaku rajin, cermat, dan pekerja keras, dengan demikian tercipta efektivitas di dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Manihuruk & Tirtayasa (2020) berpendapat, lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang. Secara eksplisit pengertian tersebut mempertegas bahwa organisasi adalah tempat interaksi antar individu, namun dalam ruang lingkup kerja. Sehingga, lingkungan kerja yang dibangun memeliki kecenderungan terhadap kepentingan-kepentingan organisasi.

Komunikasi sangat penting bagi manusia karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain. Hasil integrasi sosial

tersebutlah yang kemudian akan berdampak pada pembentukan pribadi seseorang. Sugara, et, al. (2020) menegaskan, komunikasi merupakan bentuk interaksi yang dapat memperkuat kerja sama antar pegawai. Bahkan, terbangunnya suatu model komunikasi yang humanis dapat meningkatkan keeratan hubungan yang berdampak lahirnya budaya kerja yang kondusif (menyenangkan) (Riono, et, al., 2020)

Tunjangan merupakan salah bentuk kompensasi yang didapatkan oleh karyawan atau pegawai dalam suatu organiasi atas kinerja yang telah dilakukannya (Perwira, 2020). Kemudian Supriyati, et, al. (2020) menjelaskan, tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa, namun dengan tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Umumnya, tunjangan memiliki kriteria yang lebih ketat di bandingkan jenis kompensasi yang lain. Tunjangan merupakan Kompensasi secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Sebuah pepatah mengatakan penempatan adalah bentuk keadilan pertama, di mana nasib seorang pegawai akan dilihat berdasarkan kelayakan dan kepatutan. Tentu dalam konteks organisasi, penempatan bermakna tegas, yakni pelimpahan tanggung jawab yang harus diemban secara profesional dan berintegritas (Rohim & Umam, 2020). Menurut Rivai dan Sagala (2011) penempatan berarti mempercayakan suatu tugas atas dasar penilaian yang relevan (kompetensi). Dengan kata lain, penempatan adalah bentuk kontribusi pegawai atas tugas yang diberikan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai. Maka, sebaiknya penempatan harus melalui proses penilaian atas kesesuaian, kemampuan, dan kepribadian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. *Total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Berdasarkan teknik tersebut maka jumlah sampel yang digunakan adalam penelitian ini adalah 87 orang.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Nilai
Konstan	3.063
Lingkungan Kerja	0.221
Komunikasi	0.657
Tunjangan	0.571
Penempatan	0.190

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan data di atas, maka dapat dijelaskan analisis regresi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 3.063 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Tunjangan (X_3) dan Penempatan Pegawai (X4) terhadap Semangat Kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Semangat Kerja akan tetap yaitu 3.063.
2. Koefisien Regresi X_1, sebesar 0.221 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0.221 dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2), Tunjangan (X_3), dan Penempatan Pegawai (X_4) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2, sebesar 0.657 mempunyai makna jika nilai variabel Komunikasi (X_2) naik satu satuan maka nilai Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0.657 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Tunjangan (X_3), dan Penempatan Pegawai (X_4) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3, sebesar 0.571 mempunyai makna jika nilai variabel Tunjangan (X_3) naik satu satuan maka nilai Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0.571 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Penempatan Pegawai (X_4) dianggap tetap.
5. Koefisien Regresi (X_4), sebesar 0.190 mempunyai makna jika nilai variabel Penempatan Pegawai (X_4) naik satu satuan maka nilai Semangat Kerja (Y) akan

naik sebesar 0.190 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Tunjangan (X_3) dianggap tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai bekerja bersemangat terhadap apa yang sedang dikerjakan, karena faktor kenyamanan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang, apabila ini bisa terus dipertahankan diharapkan ke depannya mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai (Syafrina & Lestari (2019; Basa & ABS, 2019)

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh variabel komunikasi secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. Dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan sikap saling menghargai satu sama lain akan menimbulkan iklim kerja yang baik di dalam sebuah perusahaan atau instansi, sehingga hal ini diharapkan bisa berdampak baik dan positif dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada BPTP Balitbangtan Bengkulu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Wahyudi, (2018) Komunikasi sangat penting bagi manusia karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain. Hasil integrasi sosial tersebutlah yang kemudian akan berdampak pada pembentukan pribadi seseorang. Interaksi sosial manusia dalam hal ini ditemukan dalam suatu organisasi formal maupun non formal. Organisasi masyarakat maupun organisasi dalam lingkungan kerja sangatlah memerlukan komunikasi antar anggotanya

Pengaruh Tunjangan Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa adanya pengaruh variabel Tunjangan (X_3) secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. Dengan adanya pemberian tunjangan yang telah sesuai dengan peraturan yang ada, diharapkan mampu untuk mendorong semangat kerja para pegawai pada BPTP Balitbangtan Bengkulu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Widani (2019) menyatakan semangat kerja

pegawai perlu dipelihara agar kinerja organisasi terjaga, salah satu upaya yang terbukti efektif adalah dengan memberikan stimulus kompensasi seperti tunjangan. Dengan kata lain, tunjangan bentuk penghargaan atas suatu pencapaian kerja. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, pemberian tunjangan kinerja pegawai yang dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa adanya pengaruh variabelPenempatan Pegawai (X_3) secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Zahari, et, al. (2020) menjelaskan, pentingnya memperhatikan penempatan kerja, karena ini berkaitan dengan bagaimana karakteristik seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Sesungguhnya penempatan yang benar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai serta berdampak tercapainya tujuan perusahaan. Namun, jika penempatan dilakukan tidak berdasarkan ketentuan, cenderung memberikan dampak buruk di masa mendatang. Apriyani & Iriyanto (2020) mengemukakan, keberhasilan organisasi ada pada pegawai yang berprestasi, dan prestasi dipengaruhi oleh penempatan kerja yang benar.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Tunjangan (X_3) dan Penempatan Pegawai (X_4) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Semangat Kerja (Y) pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, Lalu komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama pegawai dan bisa saling menghargai satu sama lain, Serta adanya pemberian tunjangan yang sesuai dengan ketetapan yang ada, dan penempatan pegawai yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai diharapkan ini akan bisa mendorong semangat kerja pegawai yang lebih baik lagi dan bisa berdampak baik terhadap instansi maupun para pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan, dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap semangat Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang luwes, menghadirkan sistem tunjangan yang proporsional, dan memberikan jabatan yang sesuai, sehingga terbangun perilaku kerja yang penuh semangat, yakni loyal dan bekerja keras memperjuangkan tujuan-tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alexandermaramis, A., Rumengan, J., & Manjang, Y. (2019). COMPETENCE DETERMINATION, WORK SPIRIT, WORK ENVIRONMENT WITH WORK MOTIVATION AS A VARIABLE INTERVENING ON PERSONNEL WORK SATISFACTION LINGGA POLRES. *Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam*, *9*(1), 12-21.

Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ART INDUSTRIES BOYOLALI. *VALUE ADDED| MAJALAH EKONOMI DAN BISNIS*, *16*(2).

Basa, F. A. M., & ABS, M. K. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *8*(10).

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.

Indrajaya, A. N., Daryanto, W. M., Sjahrifa, C., & Yeung, S. (2019). The Conceptual Model of Spiritual Leadership and Spirit at Work in Creating a Sustainable Competitive Advantage. *International Journal of Business, Economics and Law*, *19*(2), 47-51.

Khamri, A., & Heryanto, H. (2019). The Influence of the Work Environment, Work Discipline on the Spirit of Work and Its Impact on Employee Performance at the Dharmasraya District Health Office. *Archives of Business Research*, *7*(5), 205-216.

Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers' Work Performance in MTs Nurul Huda. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *1*(3), 108-121.

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.

Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTRIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(1).

Perwira, I. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CINEMA XXI DI KOTA MAKASSAR. *Ecosystem*, *20*(1), 98-105.

Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, *2*(4), 139.

Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *1*(3), 229-241.

Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.

Sriasih, A. A. K., Adi, I. K. Y., & Wartana, I. M. H. (2019). EFFORTS TO IMPROVE WORK SPIRIT BY JOB PROMOTION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT IN SME EMPLOYEES IN BALI. *environment*, *8*(8), 7.

Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *4*(1), 47-57.

Supriyati, S., Darham, D., Roni, K. A., & Monika, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, *4*(1), 103-112.

Syafrina, N., & Lestari, V. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 UKUI. *Jurnal Niara*, *11*(2), 167-176.

Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).

Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(1).

Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(1), 24-33.

Zahari, M., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *5*(2), 276-284.