

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Coffee Shop* Di Kota Madiun

Fahrul Iqbal Ilhamsyah¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: fahrul.dnt7@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: smikemetik@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk bukti empiris tentang pengaruh pada Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri terhadap Semangat Kerja pada Karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Dimana seluruh populasi karyawan dari data primer karyawan *Coffee Shop* pada bagian FOH (*Front Of House*) di Kota Madiun berjumlah 250. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji F Dan Uji T. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. 2) Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun. 3) Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri sama – sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Kepercayaan Diri.

Abstract

The purpose of this research is to provide empirical evidence on the influence of the Work Environment and Self-Confidence on Work Enthusiasm among Coffee Shop Employees in Madiun City. The sampling technique used in this study is saturated sampling, where the entire population of employees from primary data, specifically those working in the Front Of House (FOH) of Coffee Shops in Madiun City, totals 250 individuals. This research employs a quantitative approach. The data analysis method utilized in this research involves the SPSS 25 program, with data analysis conducted through Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression Tests, F Tests, and T Tests. The results of this study demonstrate that 1) The Work Environment influences the Work Enthusiasm of Coffee Shop Employees in Madiun City. 2) Self-Confidence influences the Work Enthusiasm of Coffee Shop Employees in Madiun City. 3) Both the Work Environment and Self-Confidence influence the Work Enthusiasm of Coffee Shop Employees in Madiun City.

Keywords: *Work Morale, Work Environment, Self-Confidence.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, yang berfungsi sebagai aset penting sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Coffee shop adalah tempat usaha yang berfokus pada penyajian berbagai jenis kopi, *Coffee Shop* yang mengedepankan penggunaan biji kopi lokal berkualitas tinggi, sering kali bekerja sama dengan petani kopi lokal. Selain itu, variasi minuman kopi seperti *espresso*, *latte*, *cappuccino*, *cold brew*, dan berbagai kreasi minuman kopi lainnya.

Fenomena yang terjadi di *Coffee Shop* di Kota Madiun dimana berkaitan dengan penampilan yang nyentrik dan kekinian. Para remaja, termasuk karyawan *Coffee shop* yang berfokus pada bagian FOH (*Front of House*) seperti barista, waiter, dan kasir. Para karyawan tersebut sering kali beradu gaya dalam berpenampilan untuk menonjolkan diri masing-masing. Menurut para karyawan dengan berpenampilan *stylish* dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam bekerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Rozi (2021) Menyatakan bahwa faktor Lingkungan Kerja berpengaruh positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani et al. (2020); Nur & Sugiarto (2018); Rico et al. (2023); Syafrizal (2021)) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yakup & Yakup (2019); menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meylinda & Suryadi (2021); Ayu, (2019); Gusmery & Susanti (2023); Mardiah (2010) menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Jafar

(2018) yang menyatakan kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan *Coffee Shop*.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris baik secara parsial maupun simultan antara pengaruh lingkungan kerja dan kepercayaan diri pada *Coffee Shop* di Kota Madiun.

Manfaat penelitian ini sebagai pembuktian serta referensi yang berhubungan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepercayaan diri terhadap semangat kerja karyawan *Coffee Shop*. Terutama berfokus pada *Coffee shop* yang ada di kota Madiun, Jawa Timur.

Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

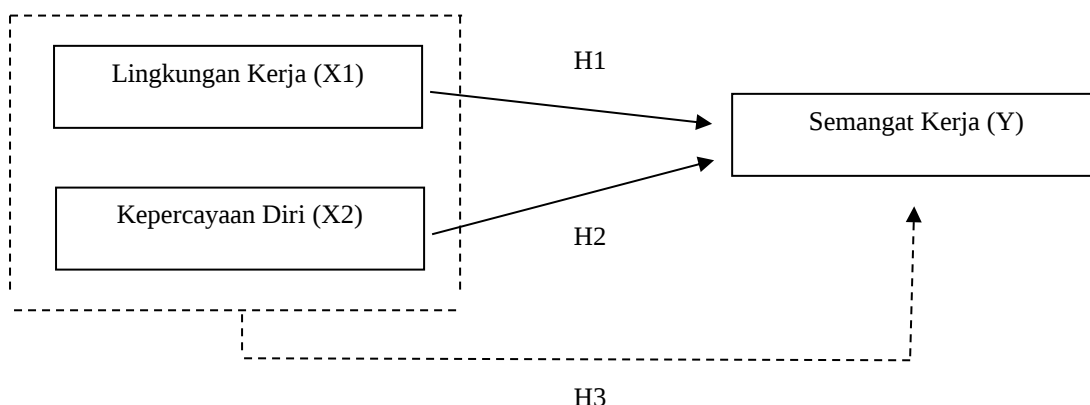
Lingkungan Kerja

Penelitian milik Rozi (2021) Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan diperuntukkan baginya. Lingkungan kerja mencakup semua faktor saat ini yang bisa memengaruhi seseorang untuk menjalankan tugasnya dan membuat nyaman dalam melaksanakan tugas nya yang di dukung dengan kenyamanan lingkungan kerja yang yang nyaman dan mendukung dari segi lingkungan, fasilitas, teman kantor hal ini dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja tanpa adanya tekanan dari lingkungan kerjanya.

Kepercayaan Diri

Pengertian kepercayaan diri adalah rasa percaya atau keyakinan terhadap kemampuan diri, serta perasaan bangga yang disertai dengan rasa tanggung jawab. Menurut Rajab (2022), kepercayaan diri adalah aspek penting dan berharga dalam kehidupan. Kadang, seseorang yang merasa sangat percaya diri dapat menemukan bahwa keyakinannya tidak sebesar yang mereka

kira, menunjukkan bahwa kepercayaan diri dapat berubah dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.



Gamba 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

H2: Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Semangat Kerja

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Semangat Kerja

B. METODE

Penelitian ini dilakukan pada *Coffee Shop* yang berada di wilayah Kota Madiun Jawa Timur. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, dimulai dari bulan Maret sampai Juni 2024. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Dimana seluruh populasi karyawan dari data primer karyawan *Coffee Shop* pada bagian FOH (*Front of House*) di Kota Madiun berjumlah 250. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji F Dan Uji T.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Sig < 0,05	Keterangan
X1.1	0.457	0.1625	0.000	Valid
X1.2	0.514	0.1625	0.000	Valid
X1.3	0.490	0.1625	0.000	Valid
X1.4	0.472	0.1625	0.000	Valid
X1.5	0.477	0.1625	0.000	Valid
X1.6	0.515	0.1625	0.000	Valid
X1.7	0.596	0.1625	0.000	Valid
X1.8	0.495	0.1625	0.000	Valid
X1.9	0.503	0.1625	0.000	Valid
X1.10	0.576	0.1625	0.000	Valid
X1.11	0.569	0.1625	0.000	Valid
X1.12	0.426	0.1625	0.000	Valid
X1.13	0.526	0.1625	0.000	Valid
X1.14	0.537	0.1625	0.000	Valid
X1.15	0.541	0.1625	0.000	Valid
X1.16	0.487	0.1625	0.000	Valid
X1.17	0.587	0.1625	0.000	Valid
X2.1	0.468	0.1625	0.000	Valid
X2.2	0.500	0.1625	0.000	Valid
X2.3	0.428	0.1625	0.000	Valid
X2.4	0.455	0.1625	0.000	Valid
X2.5	0.563	0.1625	0.000	Valid
X2.6	0.486	0.1625	0.000	Valid
X2.7	0.469	0.1625	0.000	Valid
X2.8	0.434	0.1625	0.000	Valid
X2.9	0.518	0.1625	0.000	Valid
X2.10	0.401	0.1625	0.000	Valid
X2.11	0.364	0.1625	0.000	Valid
X2.12	0.495	0.1625	0.000	Valid
X2.13	0.470	0.1625	0.000	Valid

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Sig < 0,05	Keterangan
X2.14	0.481	0.1625	0.000	Valid
X2.15	0.389	0.1625	0.000	Valid
X2.16	0.600	0.1625	0.000	Valid
X2.17	0.578	0.1625	0.000	Valid
X2.18	0.511	0.1625	0.000	Valid
X2.29	0.394	0.1625	0.000	Valid
X2.20	0.442	0.1625	0.000	Valid
Y1	0.561	0.1625	0.000	Valid
Y2	0.587	0.1625	0.000	Valid
Y3	0.535	0.1625	0.000	Valid
Y4	0.503	0.1625	0.000	Valid
Y5	0.648	0.1625	0.000	Valid
Y6	0.582	0.1625	0.000	Valid
Y7	0.612	0.1625	0.000	Valid
Y8	0.517	0.1625	0.000	Valid
Y9	0.613	0.1625	0.000	Valid
Y10	0.606	0.1625	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS

Tabel 1 menjelaskan bahwa dari keseluruhan butir pernyataan untuk semua variabel (X1), (X2), (X3)., semuanya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1625). Kesimpulannya, semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha</i> hitung	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.823	0.60	Reliabel
Kepercayaan Diri	0.814	0.60	Reliabel
Semangat Kerja	0.777	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Tabel 2. menjelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,60. Maka dapat dikatakan instrumen dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai Sig
Asymp. Sig (2-tailed)	0.200

Sumber: Output SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan nilai signifikansi 0,200. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Variabel		Keterangan
	Influence Factor (VIF)	Tolerance	
Lingkungan Kerja (X1)	1.596	0.627	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepercayaan Diri (X2)	1.596	0.627	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS

Hasil uji menunjukkan nilai toleransi variabel lingkungan kerja (0,627) dan kepercayaan diri (0,627). Disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai toleransi lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel			
Bebas	$>\alpha$	Sig	Keterangan
Penelitian			
Lingkungan Kerja (X1)	0.05	0.235	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepercayaan Diri (X2)	0.05	0.523	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi uji *Glejser* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja dan kepercayaan diri tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.043

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson (DW) adalah 2,043. Nilai ini dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% dengan jumlah sampel sebanyak 250 dan jumlah variabel 2, sehingga nilai dU adalah 1,809 dan nilai $(4 - Du) = 2,191$. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai dU $(1.809) < d(2.043) < 4 - dU(2.191)$.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	Nilai
Lingkungan Kerja	0.343
Kepercayaan Diri	0.113

Sumber: Output SPSS

Adapun rumus persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,262 + 0.343 X_1 + 0.113 X_2 + 1,932$$

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,262 dengan tanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kepercayaan diri dianggap konstan, maka nilai Y adalah 7,262.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,343, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi kepercayaan diri (X_2) sebesar 0,113 menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepercayaan diri akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,113, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig
1	114,737	0,000

Sumber: Output SPSS

Uji ANOVA atau F dihitung dengan nilai F hitung sebesar 114,737 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Uji t	Sig
Lingkungan Kerja	9,247	0,000

Kepercayaan Diri	3,846	0,000
------------------	-------	-------

Sumber: Output SPSS

1. nilai t hitung sebesar 9,247 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,247 > 1,96994$), ini menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.
2. nilai t hitung sebesar 3,846 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,846 > 1,96994$), ini menandakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

Uji Determinan R^2

Hasil Uji Determinan R^2

Model	R Square
1	0,490

Sumber: Output SPSS

Koefisien determinasi R^2 bernilai 0,490, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh sebesar 49% terhadap semangat kerja secara simultan.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,758 dan t tabel sebesar 1,96994, dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji pengaruh kepercayaan diri terhadap semangat kerja karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,758 dan t tabel

sebesar 1,96994, dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai signifikansi untuk kepercayaan diri adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, menunjukkan bahwa kepercayaan diri secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun.

3. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepercayaan diri secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di *Coffee Shop* Kota Madiun. Dengan nilai F hitung sebesar 114,737 yang melebihi F tabel 3,03, H_0 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis H3 diterima.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kota Madiun.

E. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta mengeksplorasi variabel-variabel lain seperti motivasi, insentif, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Andayani, A., Bakke, J., & Sahrin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik

- Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Kabupaten Buton Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 510. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i2.16714>
- Ayu, A. N. (2019). Penampilan Sebagai Komunikasi Non- Verbal Perempuan Dalam Dunia Pekerjaan. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 28.
- Ghozali, I. (2017). *EKONOMETRIKA Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24* (cetakan 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 123–141.
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect Of Environment, Training, Motivation, And Satisfaction On Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1), 2252–6552.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Jafar, M. (2018). *Pengaruh Etika Dan Penampilan Pegawai Hotel Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Hotel Four Point By Sheraton Makassar*.
- Makmi, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja pada PT. Patra Gemilang Samarinda. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(2), 274–282.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

- Pegawai. *Jurnal Imiah Magister Manajamen*, 3(2), 296–307.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mardiah, A. (2010). Pengaruh PenamMardiah, A. (2020). Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 9(2), 134.
<https://doi.org/10.24014/marwah.v9i2.477> pilan Modis Terha. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 9(2), 134. <https://doi.org/10.24014/marwah.v9i2.477>
- Meylinda, & Suryadi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 838–851.
- Mudiawati, R., Yusup, I. R., Mar'atus, S., Nur, S., & Nurhayati, S. (2020). Penggunaan Outfit Terhadap Rasa Percaya Diri Mahasiswa Pendidikan Semester 7. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, jilid 11, 84–88.
<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/view/1093/1044>
- Nur, M., & Sugiarto, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Pekanbaru. *Industrial Engineering Journal*, 3(1), 37–40.
- Pasaribu, F., & Siagian, M. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ETOWA PACKAGING INDONESIA DI KOTA BATAM Human resources are the most important asset in a company or organization , so that the company is expected to be able to manage HRM as well as possible so that there is no pe.* 1(2), 1–10.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2621
- Rajab, S. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri Mahasiswa Terhadap Dorongan Berwirausaha. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 213–218.
<https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i2.1109>
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on*

- Education*, 5(4), 13228–13242.
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2323/1950>
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20.
<https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Sugiyono. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (kedua). ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *STATISTIK NONPARAMETRIS Untuk Penelitian* (B. R. Setiadi (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Vay, A., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 02(01), 33–36.
- Yakup, Y., & Yakup, A. P. (2019). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 23(2), 48–58.
<https://doi.org/10.26593/be.v23i2.4347.63-73>