



Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi

Syahrul Makkuradde^{✉1} Renny mointi², Ferdinan poylema³, Oktovianus Sauw⁴

^{1,2,3,4} STIM - LPI Makassar

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, work environment and communication on employee morale. This research approach uses a scientific approach to test the justification of the proposed hypothesis with statistics until it finds. The population in this study were 60 administrative employees of PT PLN (Persero) Parent Unit for South Sulawesi Region. The sampling technique uses a saturated sample technique. Collecting data in this study is by distributing questionnaires directly to the administrative staff of PT PLN (Persero) Parent Unit for Sulselrabar Region. Then to test the relationship between variables, this study conducted multiple regression analysis through the SPSS program. The results of this study found that there was a positive and significant influence on work motivation, work environment and communication on employee morale. The results of this study are expected to strengthen existing empirical evidence and can contribute input in building employee morale at PT PLN (Persero) Main Unit for South Sulawesi Region.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Communication, Employee Morale.*

✉ Corresponding author :

Email Address : syahrulm@stim-lpi.ac.id

Received 12, Agustus 2021, **Accepted** 15, December 2021, **Published** 24, December 2021"

1. Pendahuluan

Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan diri dari tekanan eksternal maupun internal dari perusahaan. Agar dapat berkembang maju dan bertahan dalam dunia industri sangat dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam sebuah perusahaan yang dapat bekerja sama dengan baik. Tidak hanya itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting, hal tersebut dikarenakan perkembangan yang mendukung produksi. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi.

PT PLN (Persero) sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia terus berupaya menjadi perusahaan yang sehat dan berkembang. Saat terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar salah satu perusahaan yang merasakan dampaknya. Implementasi PSBB dan berbagai pembatasan aktivitas operasional perkantoran, hotel, pusat perbelanjaan dan industri menyebabkan pertumbuhan penjualan listrik pada segmen pelanggan Industri dan Bisnis mengalami pertumbuhan negatif. Olehnya penting untuk mengetahui bagaimana semangat kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar karena keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Octaviani & Suana, 2019). Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai (Elizar & Tanjung, 2018).

Adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Supriyanto & Mukzam, 2018). Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, absensi dapat dikurangi, kerusakan barang akan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil. Namun, jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang rendah ditandai

dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidak hadiran, keterlambatan, ketidak disiplin, dan menurunnya hasil kerja (Kumalasari et al., 2020).

Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor penimbang dalam pendorong semangat kerja. Motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun (Jaya et al., 2017). Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas kantor.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Mariani & Sariyathi, 2017), (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Perusahaan harus memotivasi pegawai agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan kantor lebih memperhatikan motivasi pegawai (Purba et al., 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Arianto & Kurniawan, 2020). Dimana kondisi lingkungan kerja perlu menjadi perhatian baik dari atasan atau karyawan itu sendiri, sehingga dapat mendukung kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan menimbulkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana dan kondisi yang nyaman berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Arif (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka (Muraweni et al., 2017). Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing pegawai akan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Syahid & Apriyanti, 2019) dan (Muda et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan

efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para pegawai (Jannah et al., 2019).

Selain itu, komunikasi juga sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. Pangondian (2011) mengemukakan bahwa sangat penting memperhatikan komunikasi dalam kantor. Dengan komunikasi yang baik antara pegawai pada perusahaan akan mengurangi konflik antar pegawai sehingga semangat kerja dapat meningkat dan kinerjanya akan menjadi lebih baik (Sinambela et al., 2019). Adanya bentuk komunikasi yang perlu diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antar atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai, jika terjalin dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para pegawai dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka. Proses komunikasi memungkinkan para manajer menjalankan tanggung jawab mereka dimana informasi harus dikomunikasikan kepada para karyawan sehingga mereka mempunyai dasar untuk membuat perencanaan (Atmaja & Dewi, 2018). Rencana harus dikomunikasikan kepada karyawan untuk dilaksanakan.

Hasil penelitian (As' Ad, 2018) dan (Sukmawati et al., 2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah, sehingga akan timbul semangat kerja yang tinggi karena kemudahan dalam memahami pekerjaan.

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris yang adadan dapat memberikan sumbangan masukan dalam membangun semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

2. Metode

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *saintific* untuk menguji pembenaran hipotesis yang diajukan dengan statistik sampai menemukan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 60 orang pegawai administrasi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan membagikan langsung kuesioner kepada para pegawai administrasi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap analisis yaitu : Uji normalitas melalui grafik Normal P-Plot untuk melihat model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) memiliki kontribusi normal; Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemudian, untuk menguji hubungan antara variabel maka penelitian ini melakukan analisis regresi berganda melalui program SPSS dengan model berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Semangat kerja

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Komunikasi

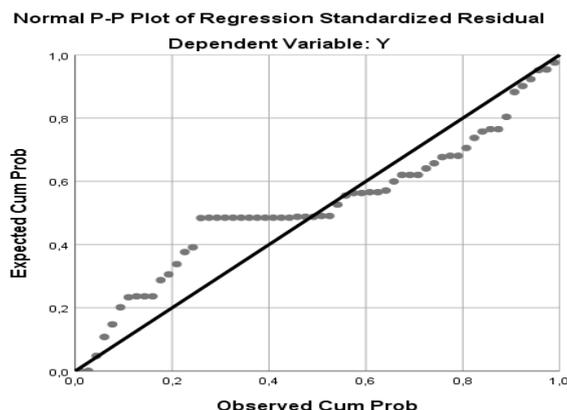
α : Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

e : Error.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data diuji dengan Normal P-Plot yang nampak pada gambar berikut :



Gambar 1. Uji Normal P-Plot
 Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Hasil analisis menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat diketahui bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk setiap variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil Uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Sum of Squares	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,193	5,180
	Lingkungan Kerja	,192	5,207
	Komunikasi	,183	5,470

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1, nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF semuanya kurang dari 10 yang berarti variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya). Jadi tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

Model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi.

Tabel 2. Hasil analisis Regresi

Model	B	Std.Error	t	Sig.
-------	---	-----------	---	------

(Constant)	,010	,159	,060	,952
Motivasi Kerja (X1)	,567	,081	6,969	,000
Lingkungan Kerja(X2)	,240	,079	3,055	,003
Komunikasi (X3)	,191	,087	2,203	,032
R	,963			
R Square	,928			
F	241,209			
Sig.	,000			

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,010 + 0,567 X_1 + 0,240 X_2 + 0,191 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 0,010 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi bernilai nol (0)), maka nilai variabel dependen (semangat kerja) sebesar 0,010 satuan.
- Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) adalah 0,567 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,567 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan jika variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel semangat kerja (Y). Semakin tinggi motivasi kerja, maka semangat kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) adalah 0,240 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,240 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan jika variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel semangat kerja (Y). Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semangat kerja akan meningkat.
- Koefisien regresi komunikasi (b_3) adalah 0,191 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan jika variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel komunikasi (X_3) dengan variabel semangat kerja (Y). Semakin tinggi komunikasi, maka semangat kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square sebesar 0,928. Hal ini mengandung pengertian bahwa 92,80 persen Semangat kerja dapat dijelaskan oleh

Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>

Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya 7,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Kemudian, hasil uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 241,209 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak (Fit).

Pembahasan

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) dalam menunjukkan bahwa koefisien regresi Motivasi kerja (X1) bernilai 6,969 (positif) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau berada pada taraf signifikansi, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Maka, hipotesis pertama (H1) diterima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja artinya semakin bagus motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, akan membuat semangat kerja pegawai meningkat. Motivasi dari rekan kerja dan pimpinan perusahaan memiliki dampak besar dalam semangat kerja. Pada saat di kantor, karyawan akan merasa lebih semangat dan penuh dengan antusias melaksanakan pekerjaannya apabila atasan atau rekan kerjanya memberikan perhatian kepada karyawan itu sendiri sehingga pekerjaannya akan diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Mariani & Sariyathi, 2017), (Jufrizen, 2017) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (Sugara et al., 2020) yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) dalam menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X2) bernilai 3,055 (positif) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 atau berada pada taraf signifikansi, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Maka, hipotesis kedua (H2) diterima menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja artinya semakin nyaman lingkungan kerja dirasakan oleh pegawai, akan membuat semangat kerja pegawai meningkat. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan (Syahid & Apriyanti, 2019) dan (Muda et al., 2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai (Nabawi, 2020).

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) dalam menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi (X3) bernilai 2,203 (positif) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032 atau berada pada taraf signifikansi, atau terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja. Maka, hipotesis ketiga (H3) diterima menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja artinya semakin bagus komunikasi para pegawai di kantor, akan membuat semangat kerja pegawai meningkat. Hal ini karena karyawan mampu memahami secara mudah hal yang akan dikomunikasikan dengan bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi. Dan juga informasi dari perusahaan yang disampaikan oleh atasan untuk tugas-tugas pekerjaan sudah sepenuhnya dikomunikasikan dengan baik kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil yang telah ditemukan oleh (As' Ad, 2018) dan (Sukmawati et al., 2020) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena kemudahan dalam memahami pekerjaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Adapun saran yang diberikan peneliti atas keterbatasan tersebut yaitu menambah indikator guna mengukur variabel-variabel yang diteliti, menggunakan indikator yang telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga data yang diperoleh lebih valid dan reliabel, sehingga mampu memperkuat teori dan hasil penelitian yang diperoleh.

Referensi :

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- As' Ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165–182.
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis). *Inter Komunika*, 3(2), 192–206.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zukhri, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316–325.
- Jaya, I., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Kumalasari, N., Suwardi, N., & Kusasi, F. (2020). Pengaruh Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pns Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 1(2), 646–659.
- 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.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021). Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 218–226.
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56–70.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308–320.
- 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.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Syahid, S., & Apriyanti, M. E. (2019). Lingkungan Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Minat Berwirausaha. *Sosio E-Kons*, 11(1), 90-100.