Komunikasi Dan Lingkungan Kerja : Sebuah Studi Tentang Semangat Kerja Karyawan

Muhammad Tafsir, Nurjannah H Husain, Syamsul Ridjal, Hasyim Mukhtar

Program Pasca Sarjana STIEM Bongaya

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan yang kemudian dijadikan responden menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden.. Hasil data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner tersebut telah diuji dengan uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikoloneritas, asumsi Heteroskedastisitas, dan asumsi autokorelasi. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai.

Kata kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja

Abstract :

This study aims to determine how much influence communication has on employee morale, how much influence the work environment has on employee morale, and how much influence communication and work environment have on employee morale. The population in this study were employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of South Sulawesi Province. Collecting data using primary data obtained from employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of South Sulawesi Province who were then used as respondents using random sampling technique with a total sample of 58 respondents. The results of primary data collected through the distribution of the questionnaire have been tested by testing. classical assumptions are normality assumptions, multicollinearity assumptions, heteroscedasticity assumptions, and autocorrelation assumptions. The data analysis method used descriptive statistical analysis techniques. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee morale, the work environment had a positive and significant effect on morale, and communication and work environment had a simultaneous effect on employee work spirit.

Keywords : *Commucation, Work Environment, Work Spirit*

Copyright (c) 2021 Muhammad Tafsir

✉ Corresponding author :

Email Address : muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pegawai mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena setiap pegawai akan membantu pekerjaan di perusahaan cepat selesai dengan hasil yang baik. Akan tetapi setiap pegawai mempunyai kinerja yang berbeda-beda, hal itu bergantung kepada semangat kerja setiap pegawai itu sendiri. Di dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang mampu menciptakan suasana kerja, mendorong untuk bekerja sama, dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (Pratiwi dan Netra, 2020). Jika setiap pegawai itu mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka pegawai itu akan melaksanakan pekerjaan itu dengan lebih giat dan setiap pegawai akan mempunyai kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Bila para pegawai bersemangat dalam bekerja dikatakan bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila pegawai tersebut tidak bersemangat dalam pekerjaannya dan malas-malasan maka dikatakan bahwa pegawai tersebut tidak mempunyai semangat kerja.

Semangat kerja pegawai terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam diri setiap pegawai. Salah satu cara untuk mengetahui semangat kerja pegawai dapat dilihat dari daftar ketidakhadiran.

Semangat kerja sangat diperlukan bagi para pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawainya, dengan demikian para pegawai akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh antusias dan disiplin. Banyak faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja diantaranya yaitu proses komunikasi dan lingkungan kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang komunikasi, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain. Menurut Aristoteles dalam Harahap dan Putra (2019:18) Komunikasi adalah alat di mana warga masyarakat dapat berpartisipasi dalam demokrasi. Menurut Muhith dan Siyoto (2018:4) komunikasi merupakan penyampaian informasi yang berisi ide, perasaan, perhatian, makna, dan pikiran, yang diberikan pada penerima pesan dengan harapan si penerima pesan menggunakan informasi tersebut dalam rangka mengubah sikap dan perilaku. Menurut Putra (2018:2) komunikasi adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang dalam proses

penyampaian pesan menjadi sebuah informasi kepada orang lain, berdasarkan komunikasi secara primer, sedangkan komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol) sebagai media.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu usaha penyampaian informasi yang diberikan kepada orang lain. Penyampaian. Dalam komunikasi di lingkungan kantor penyampaian tersebut dapat berasal dari seorang pimpinan kepada karyawan, karyawan kepada pimpinan, maupun antar karyawan di lingkungan kantor tersebut. Bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Lingkungan Kerja

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang lingkungan kerja, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain. Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Silitonga (2020:54) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Menurut Mahawati dkk (2021:120) lingkungan kerja adalah latar belakang fisik di mana karyawan melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Lingkungan tempat kerja adalah komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, dan hal itu memengaruhi mereka. Disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif.

Semangat Kerja

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain. Menurut Dadang (2020:48) semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau sekelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sisca dkk (2020:65) semangat kerja adalah kegairahan untuk melakukan pekerjaannya dengan giat dan baik dan mau melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Malik (2016:167) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, ketertarikan dsb yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati

METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berupa angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu 136 pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian inii yaitu *simple random sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah 58 pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji apakah data dari tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic *one-sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Hasil Uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.000000
	Std. Deviation		.11430778
Most Extreme Differences	Absolute		0.101
	Positive		0.101
	Negative		-0.065
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^c

Berdasarkan tabel 1., menjelaskan bahwa nilai test statistic yaitu $0.101 > 0.05$ serta nilai signifikansi yaitu $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel atau tidak. Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka data dinyatakan tidak memiliki masalah multikoloniaritas.

Berdasarkan hasil uji multikoineritas, untuk variabel Komunikasi dengan nilai tolerance yaitu $0.106 > 0.10$ dan nilai VIF $9.468 < 10.00$, sedangkan untuk variabel Lngkungan Kerja dengan nilai tolerance $0.106 > 0.10$ dan nilai VIF $9.468 < 10.00$. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat kepengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai sig $> 0,05$ maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolve residual terhadap variabel independen.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel Komunikasi yaitu $0.160 > 0.05$, untuk variabel lingkungan kerja $0.293 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial dan menjawab hipotesis yang telah disusun oleh peneliti dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.004$ yang diperoleh dari rumus TINV pada excel dan $\text{sig} > 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis diterima. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini :

Tabel 2. Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,773	,159		4,854	,000

Komunikasi	,293	,115	,224	2,542	,014
ingkungan Kerjas	,893	,103	,762	8,646	,000

Sumber : hasil olah data SPSS 23 (2021)

Pada pengujian tabel 2. variabel komunikasi menunjukkan t-hitung (2.542) > t-tabel (2.004) dan nilai signifikan sebesar $0.014 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pada pengujian tabel 2 variabel lingkungan kerja menunjukkan t-hitung (8.646) > t-tabel (2.004) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Model)

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu F-hitung > F-tabel = 3.219 yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	15,742	2	7,871	581,66	0,000 ^b
	Residual	,754	55	,041		
	Total	16,487	57			
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						
b. Predictors: (Constant), OCR, Harga						

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung (581.254) > F-tabel (3.164), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,756 ^a	,955	,295	1,882

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI_TARIF, SIKAP_KONSUMEN

a. Dependent Variable: Kepuasan_Konsumen

Sumber : hasil olah data SPSS 23 (2021)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.955 atau 95.50% mempunyai arti bahwa nilai *R square* sangat tinggi. Dengan kata lain variabel komunikasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel semangat kerja dengan nilai sebesar 95.50%, sedangkan sisanya 4.50% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

INTERPRETASI

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja.

Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja dapat dibuktikan dengan nilai t-hitung (2.542) > t-tabel (2.004) dan nilai signifikan sebesar $0.14 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin dalam kantor antara karyawan dengan atasan akan meningkatkan semangat kerja, karena dengan komunikasi yang intens permasalahan dalam perusahaan akan mudah terselesaikan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu menurut Lailatus Sa'adah, (2020). Di dalam penelitian mereka juga membuktikan hal yang sama yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari nilai t-hitung (8.646) > t-tabel (2.004) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan didukung dari beberapa indikator

tersebut seperti penerangan, hubungan kerja yang baik, tingkat keamanan akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan Dengan penelitian terdahulu menurut Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa, (2020). Didalam penelitian mereka juga membuktikan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan semangat kerja.

c. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji-f dengan nilai F hitungnya sebesar 581.254 sementara itu nilai F tabel sebesar 3.164 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka pengujian secara simultan diterima, yaitu variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik hubungan komunikasi yang terjalin antara rekan kerja atau atasan maka akan menghasilkan semangat kerja yang maksimal, begitupun semakin baik suasana atau kondisi lingkungan kerja maka pegawai akan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), dari hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil analisis secara parsial (uji-t), dari hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Berdasarkan pengujian korelasi, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja(Y) dengan hipotesis ketiga diterima.

Referensi :

- Bahri Moh. Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya. Jakad Publishing
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia
- Dadang A. M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan. Qiara Media

- Fauzziyah Aliyyah. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*. Skripsi. Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Harahap Reni Agustina dan Fauzi Eka Putra. (2019). *Buku Ajar Komunikasi Kesehatan*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Juliandi Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Khakim Amrul dan Moch Munir Rachman. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya*. *Journal of Sustainability Business Research*. 1 (1) : 403-410
- Mahawati Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari, Idah Kusuma Dewi dan Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan. Kita Menulis
- Malik Nazaruddin. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang
- Manihuruk Candra Pranata dan Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (2) : 296-307
- Muhith Abdul dan Sandu Siyoto. (2018). *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health*. Yogyakarta. ANDI
- Mukhtar, Risnita dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi*. Sleman. Deepublish
- Pratiwi Ni Made Ariesta Yuna dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2020). *Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru di Smp Negeri 5 Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (7) : 2475-2495
- Purnomo Rochmat Aldy. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Ponorogo: Wade Group
- Putra Ricky W. (2018). *Pengantar Desain Komunikasi Visual dalam Penerapan*. Yogyakarta. ANDI
- Riyanto Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sa'adah Lailatus. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Journal of Education and Management Studies*. 3 (5) : 41-44
- Silitonga Eddy Sanusi. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta. Penebar Mudia Pustaka

- Siregar Hamidah Sari. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, Hery Pandapotan Silitonga. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Kita Menulis
- Situmorang Syahfizar Helmi. (2010). *Analisis Data Dengan Riset Manajemen Dan Bisnis*. Medan: Publishing
- Sugara Franky, Setyo Adji dan Siti Chamidah. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 4 (1) : 46-57
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukri. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pagar Gunung Kabupaten Lahat*. *Jurnal. Lahat : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat*
- Susila Bagus Putu Ekadharna dan Putu Oka Ariantini. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Anggota Himpunan Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia Periode 2019 - 2021*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*. 4 (1) : 45-54
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish. CV Budi Utama
- Wahyono Teguh. (2009). *25 Model Analisis Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Yusti Bima Abdhillah, Ice Kamela, Elfitra Azliyanti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sumatera Spices*. *Jurnal Manajemen*