
**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia
Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Gudang
Anteraja Malang)**

Nanda Purnama*

Nurhidayah**

Khalikussabir ***

Email: Nandapurnama12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to find out the description of communication, work environment, human resource development, motivation and work spirit. To know and analyze the impact of communication, work environment, human resource development, motivation and morale. To find out and analyze the impact of communication on morale. To find out and analyze the impact of the work environment on morale. To find out and analyze the impact of human resource development on morale. This study uses a saturated sample, namely all employees of PT. Anteraja Malang, totaling 40. The results of this study indicate that communication, work environment, human resource development, motivation have a significant effect on work morale. work communication has a positive and significant effect on work morale. Work environment has a positive and significant effect on work morale. Human Resource Development has a positive and significant effect on work morale. Motivation has a positive and significant effect on work morale.

Keywords: Influence, Communication, Work Environment, Human Resource Development, Motivation

Pendahuluan

Latar Belakang

Jasa ekspedisi Anteraja merupakan sebuah perusahaan multinasional yang didirikan pada bulan Maret 2019 yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini merupakan anak usaha dari PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) yang bergerak dalam bidang logistic. Anteraja termasuk dalam salah satu perusahaan yang berkompetisi dalam jasa titipan kilat. Persaingan dalam bidang logistic seperti pelayanan terhadap konsumen merupakan kunci utama untuk menarik pelanggan sebanyak mungkin dalam bisnis jasa.

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan suatu sistem yang dapat menunjang semangat kerja. Semangat kerja ialah kepribadian diri yang mempunyai sifat teguh, tekun dan ulet dalam mengerjakan sesuatu. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai rencana.

Tidak hanya Semangat Kerja, Komunikasi juga memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, organisasi perlu merencanakan apa yang akan mereka berikan kepada karyawan atas setiap pekerjaan mereka. Perusahaan juga perlu memberikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat melakukan

pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan juga pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti kesenangan, keamanan, kesempatan, pelayanan, perhatian. Selain itu, Pelatihan kepada karyawan berupa teori dan praktik agar karyawan dapat berkembang.

Perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mendapatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, meningkatkan produktivitas pegawai, mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan dan juga meningkatkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan semangat kerja ? 2. Bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi terhadap semangat kerja ? 3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja ? 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja ? 5. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja ? 6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan semangat kerja. 2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap semangat kerja. 3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja. 4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. 5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja. 6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja.

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan informasi tentang komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap semangat kerja. 2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT. ANTERAJA Kota Malang. 3. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi antara teori dan kejadian lapangan pada PT. ANTERAJA Kota Malang. Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut Murtiasaputra (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja.

Menurut Sugara (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. Hasil dari penelitian ini

adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan semangat kerja.

Menurut Fadhli (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Tenaga Pendidik” penelitian ini menggunakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

Menurut Sari (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada The Bene Hotel Kuta” penelitian ini menggunakan komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Tinjauan Teori

Semangat Kerja (Y)

Menurut Badriyah (2015), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan.

Komunikasi (X1)

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

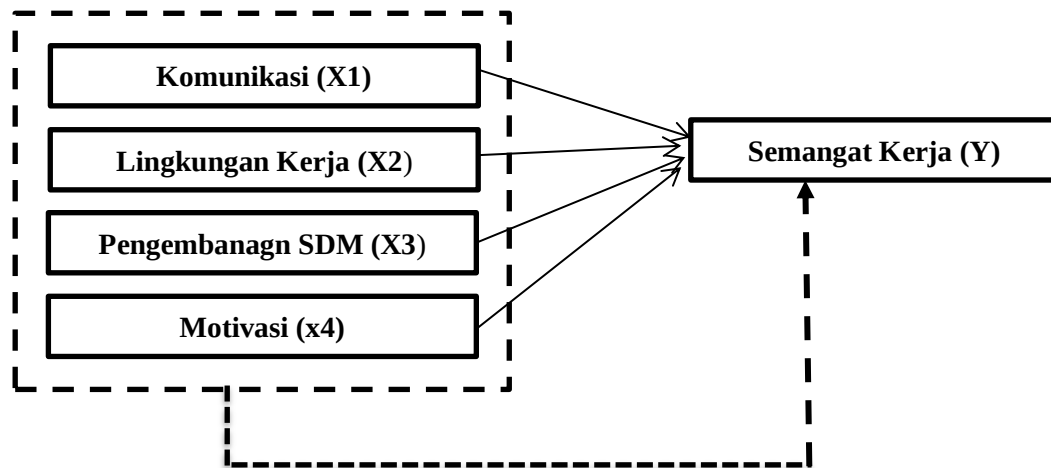
Pengembangan SDM (X3)

Menurut Isnari Budiarti (2018) Pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Motivasi (X4)

Menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————→ Simultan
 - - - - -→ Parsial

Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja
- H2 : : Diduga bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H4 : Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H5 : Diduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:14) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Lokasi Riset

Lokasi riset yakni di Kantor Anteraja Malang yang berlokasi di Jl. Raya Sekarpuro No.21 Malang Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dimulai dari November 2021 sampai dengan Juni 2022

Populasi

Populasi target dari penelitian ini adalah 40 Karyawan di PT. Anteraja Malang

Sampel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. dimana pengambilan sampelnya semua anggota di Kantor Anteraja Malang yang terdiri 40 pegawai.

Definisni Operasional

a. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Nitisemito (2010) Tohardi (2012) memaparkan indikator dari semangat kerjayaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Kedisiplinan
3. Kerjasama

b. Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi Sopia (Azwar, 2016). Adapun indikator komunikasi menurut Fredric (2012)

1. Memberikan informasi tugas
2. Penerimaan umpan balik
3. Berbagi informasi

c. Lingkungan Kerja (X2).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja atau tempat dimana semua kegiatan berlangsung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja timbulnya semangat kerja karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam bekerja (Tulenan 2015). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (201):

1. Suhu udara
2. Penerangan
3. keamanan

d. Pengembangan SDM (X3)

Pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstornng 2010). Berikut adalah indikator pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017)

1. Pelatihan
2. Pengalaman kerja
3. Penguasaan Teknologi

e. Motivasi (X4)

Motivasi adalah hasil dari kumpulan dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan

perilaku tertentu (Newstrom 2014). Berikut adalah indikator motivasi menurut Afandi (2018)

1. Kondisi Kerja
2. Fasilitas Kerja
3. Prestasi Kerja

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
Semangat Kerja	Y1.1	0,499	0,312	VALID
	Y1.2	0,532	0,312	VALID
	Y1.3	0,490	0,312	VALID
Komunikasi	X1.1	0,438	0,312	VALID
	X1.2	0,484	0,312	VALID
	X1.3	0,574	0,312	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0,509	0,312	VALID
	X2.2	0,451	0,312	VALID
	X2.3	0,767	0,312	VALID
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X3.1	0,721	0,312	VALID
	X3.2	0,667	0,312	VALID
	X3.3	0,553	0,312	VALID
Motivasi	X4.1	0,645	0,312	VALID
	X4.2	0,436	0,312	VALID
	X4.3	0,366	0,312	VALID

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil uji SPSS 25 diketahui sesungguhnya seluruh instrument pada riset ini mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan bahwa tiap-tiap instrument riset telah mencukupi standard validitas dan cukup dilakukan percobaan selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0,642	Reliabel
2	X1	0,642	Reliabel
3	X2	0,727	Reliabel
4	X3	0,682	Reliabel
5	X4	0,606	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2022

Hasil menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* bahwa semua instrument penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 yang artinya instrument penelitian ini reliabel untuk digunakan.

b. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46844332
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.056
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* 0.200 $>$ 0,05, sehingga *residual* data berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,885	1.130	Bebas Multikolineritas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,963	1.038	Bebas Multikolineritas
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)	0,876	1.141	Bebas Multikolineritas
4	Motivasi (X4)	0,971	1.030	Bebas Multikolineritas

Bersumber pada hasil Dari statistik tersebut dapat disimpulkan sesungguhnya statistik tersebut tidak terjadi Multikolinearitas dikarenakan seluruh nilai Tolerance > 0,01 dan semua VIF < 10.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,791	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,364	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,271	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X4	0,751	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Bersumber pada hasil Uji Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa, seluruh variabel menyimpan nilai Sig > 0,05 yang mengungkapkan bahwa analisis tipe regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi hasil penelitian dapat dibuat model Persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	1.622		1.203	.237
	Komunikasi	.257	.085	.320	3.007	.005
	Lingkungan Kerja	.207	.074	.287	2.810	.008
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.284	.067	.453	4.236	.000
	Motivasi	.171	.071	.245	2.405	.022

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$Y = 0,1952 + 0,257X_1 + 0,207X_2 + 0,284X_3 + 0,171X_4 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

1. Konstanta sebesar 0,1952 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas X1, X2, X3 dan X4 memiliki nilai sama dengan nol maka variabel terikat (Y) bernilai 0,1952.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,257 hal ini menunjukkan jika variabel X1 mengalami kenaikan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,257 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,207 hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,207 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,284 hal ini menunjukkan jika variabel X3 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
5. Koefisien regresi X4 sebesar 0,171 hal ini menunjukkan jika variabel X4 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,171 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.817	4	3.954	16.171	.000 ^b
	Residual	8.558	35	.245		
	Total	24.375	39			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat dinyatakan, bahwa berdasarkan variabel-variabel yang diajukan penelitian ini, yaitu variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	1.622		1.203	.237
	Komunikasi	.257	.085	.320	3.007	.005
	Lingkungan Kerja	.207	.074	.287	2.810	.008
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.284	.067	.453	4.236	.000
	Motivasi	.171	.071	.245	2.405	.022
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Bersumber pada tabel uji t diatas, dapat diketahui hasil implementasi sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1)

Variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi 0.005, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H2 diterima, yang artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan semangat kerja.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja memiliki signifikansi 0.008, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H3 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)

Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki signifikansi 0.000, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H4 diterima, yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4. Motivasi (X4)

Variabel Motivasi memiliki signifikansi 0.022, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H5 diterima, yang artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.609	.494
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia				

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,609 (60%), yang artinya nilai variabel X1, X2,X3 dan X4 mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 60,0%.

Kesimpulan Dan Saran

1. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja.
2. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
4. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
5. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Anteraja Kota Malang tidak mencakup semua Anteraja Kabupaten maupun tingkat Pronvesi lainnya sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh Anteraja Kota Malang.
2. Keterbatasan jumlah variabel penelitian, di mana penelitian ini hanya meneliti variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi terhadap semangat kerja. Maka saran untuk penelitian selanjutnya agar supaya menambah jumlah variabel penelitian seperti promosi, gaji, kualitas pelayanan, dan lain sebagainya.

Saran

- 1) Perihal Produktivitas karyawan Maka dari itu disarankan kepada karyawan jne untuk lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya dari segala aspek supaya pelanggan merasa loyal dan dengan sendirinya merekomendasikan Jne kepada orang lain.
- 2) Perihal Gaji Maka dari itu disarankan kepada Jne untuk lebih teliti dalam hal memberikan kompensasi agar karyawan lebih giat untuk bekerja.
- 3) Perihal Progam pelayanan Maka dari itu disarankan kepada Jne agar karyawan tersebut merasa bangga bekerja di jne.
- 4) Perihal Kondisi Kerja Maka dari itu disarankan kepada Jne untuk lebih meningkatkan komunikasi yang baik pada karyawan.

Daftar pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Cahyanto, B., & Utama, I. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transports Utama Jimbaran*, Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Fadhli, k. (2020, 11). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 2020*, 1-16

- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19*.
- Halim, & Andreani, F. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera*. Jurnal Komunikasi, 5(1), 1–8.
- Handoko, Hani T. (2012). *"Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Effect of Work Environment, Incentives, Communication and Seniority on Work Spirit of Employees*. Dimensi, 7(3), 434–453.
- Octaviani, L., & Suana, W. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BELLO DESAIN DI SINGARAJA*, VOL 8, NO 12 :7115-7113.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Manajemen, 3(2), 1–5.
- Priyono, AA (2015). *Analisis data dengan SPSS*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang .
- SARI, K., SUNATA, M., & SUMERTA, I. (2021, 12). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA THE BENE HOTEL KUTA*, VOL. 3 NO.1 :1-7.
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 8(2), 191–203.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung. Alfabeta
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(6), 253797.

Nanda Purnama adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA *)

Nurhidayah adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA **)

Khalikussabir Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA ***)