

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

M.Taufik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Mulyadin Mulyadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis : taufik.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of communication and the work environment on employee morale at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in Bima City. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this research is 40 respondents. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that communication (X1) and work environment (X2) have a significant effect on employee morale at the Office of Cooperatives, Industry and Trade of the City of Bima with an effect of 56.2%.*

Keywords: *Communication, Work Environment; Spirit At Work*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima dengan pengaruhnya sebesar 56,2%.

Kata Kunci : *Komunikasi, lingkungan kerja; semangat kerja*

LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi

faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Adanya semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka (Nurhendar, 2017). Memperoleh semangat kerja pegawai yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja pegawai adalah komunikasi, (Handoko, 2017). Menurut Hasibuan (2017), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai cara yang kompleks, namun sekarang ini perkembangan teknologi telah merubah cara kita berkomunikasi secara drastis. Komunikasi tidak terbatas pada kata – kata yang terucap belaka, melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, perhatian yang didukung diterimanya pengertian, sikap dan perasaan yang sama. Diterimanya pengertian yang sama adalah kunci dalam komunikasi. Sugara (2020). Komunikasi yang baik pada perusahaan akan mengurangi konflik antar pegawai sehingga semangat kerja dapat meningkat dan kinerjanya akan menjadi lebih baik. Adanya bentuk komunikasi yang perlu diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antara atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai, jika terjadi dengan baik maka pegawai akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan organisasi. Sari (2021)

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015) Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya,

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan.

Berdasarkan hasil observasi awal, yang dilakukan peneliti terkait Komunikasi yaitu kurangnya komunikasi terhadap pegawai sehingga kinerja pegawai kurang semangat dalam berkerja, sering terjadinya miskomunikasi atau salah penyampaian informasi sehingga pekerjaan menjadi terlambat. Lingkungan kerja, kurangnya sirkulasi udara dalam ruangan kerja membuat pegawai tidak betah dalam ruangan. Adanya beberapa pegawai yang kurang harmonis dalam bekerja sehingga pekerjaan sering kali tertunda. Berkaitan dengan semangat kerja masih ada beberapa pegawai yang kurang mematuhi waktu datang dan waktu pulang kerja Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima**”.

KAJIAN TEORITIS

KOMUNIKASI (X1)

Robbins (2015) dikutip dari Rensius komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Seperti yang diungkapkan oleh Garda (Sari dkk, 2021), Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Komunikasi menurut Afandi (Bu'ulolo dkk, 2021) merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan. Indikator Komunikasi dalam penelitian Tonapa (2013) dan Bu'ulolo dkk (2021) diantaranya :

- a. Pemahaman adalah Kemampuan untuk memahami pesan persis seperti yang di pahami oleh komunikator.
- b. Kesenangan adalah Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, dapat pula berlangsung dalam suasana menyenangkan bagi kedua bela pihak.
- c. Pengaruh Pada Sikap adalah tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.

- d. Hubungan yang Makin Baik adalah Bahwa dalam proses Komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan hubungan interpersonal
- e. Tindakan adalah Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak terjadi setelah suatu tindakan terjadi.

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Sunyoto (Sari & Sumerta, 2021) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Fitriani (Rozi, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Irianto (Annisa, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan kerja yang kondusif, aktifitas keseharian terasa lebih nyaman dan menyenangkan, interaksi semua unsur yang sangat harmonis, serta semua pihak memiliki perasaan yang sama untuk menyadari bahwa hasil akhir yang diperoleh merupakan karya bersama. Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian Sari & Pramadewi (2015) terdiri atas:

- a. Penerangan adalah berjalannya suatu organisasi tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja
- b. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya
- c. Hubungan kerja adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di embanya.

SEMANGAT KERJA (Y)

Menurut Hasibuan (Prasetyo, 2019), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Sunyoto (Sari & Pramadewi, 2015) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi (Sugara dkk, 2020). Menurut Sari & Pramadewi (2015) , Rozi (2019) dan Prasetyo (2019) dalam penelitiannya menyebutkan indikator semangat kerja antara lain:

- a. Presensi adalah absensi menunjukkan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya
- b. Disiplin Kerja adalah kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan perarutan organisasi
- c. Kerja sama adalah kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
- d. Tanggung Jawab adalah pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas

HUBUNGAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA

Menurut Sari & Pramadewi (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tonapa (2013) dan Bu'ololo (2021) mengungkapkan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Sunyoto (Annisa, 2015) menjelaskan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pramadewi (2015) , Annisa (2015) serta Rozi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Nurikhsan & herlina (2019) dalam penelitiannya semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk

mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Komunikasi dan lingkungan kerja dianggap hal yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurikhsan & Herlina (2019) , Rozi (2019) serta Sari dkk (2021) menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 40 orang dan pegawai honorer sebanyak 20 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang ASN yang berada pada Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti yaitu pegawai ASN yang telah diketahui tupoksi pekerjaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta kinerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ serta reliabilitas setiap instrumen $>0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini **Valid dan Reliabel**. Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal,

terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutnya untuk analisis selanjutnya.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,615	6,472		,559	,580		
	KOMUNIKASI	,224	,098	,249	2,270	,029	,984	1,016
	LINGKUNGAN_KERJA	,741	,110	,740	6,746	,000	,984	1,016

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,615 + 0,224 X_1 + 0,741 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,615 yang menyatakan jika variabel komunikasi dan lingkungan kerja nilainya 0 maka semangat kerja nilainya sebesar 3,615.
- Koefisien Komunikasi(X1) sebesar 0,224 berarti peningkatan variabel komunikasi sebesar 1% maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,417 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,456 berarti peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,848 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

Tabel 2.
Nilai Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,562	,539	2,896	1,776

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMUNIKASI
b. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA

Sumber : Data diolah, 2023

Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,750 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,750 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Kuat**.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

UJI HIPOTESIS

H1: Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Hasil uji pada tabel 1 untuk variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,270 dengan nilai t table (n-k) sebesar 1,685 ($2,270 > 1,685$) dengan nilai signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tonapa (2013) dan Bu'ololo (2021) mengungkapkan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil uji pada tabel t untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,746 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 ($6,746 > 1,685$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pramadewi (2015) , Annisa (2015) serta Rozi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,736	2	199,368	23,777	,000 ^b
	Residual	310,239	37	8,385		
	Total	708,975	39			
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMUNIKASI						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 23,777 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$) = 3,252. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung 23,777 > 3,252.Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H₃ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurikhsan & Herlina (2019) , Rozi (2019) serta Sari dkk (2021) menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.
- Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.

Saran

- a. Bagi Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima. Dinas koperasi dan perindustrian perlu mempertahankan komunikasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat terus menjaga semangat nya dalam bekerja.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai semangat kerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.
- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 61-72.
- Nurikhsan, M. M., Darna, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari). Skripsi.
- Prasetyo, P. (2019). *Pengaruh Komunikasi , Pengembangan Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Kpp Madya Malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Robbins, S. Dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bagian Quality Assurance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 54-61.
- Sari N., Ningsih, D.S., & Pramadewi, A. (2015). "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Gita Riau Markm Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2 (1) :1-13
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta. *Journal Research Of Management (Jarma)*, 3(1), 1-7.
- Sugara, F., Adji, S., Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 4(1), 47.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cv. Alfabeta Bandung.
- Tonapa, Y. (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Komunikasi.(Online) Vol, 1*, 62-85.