

## Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Karya Penta

Widia Astuti<sup>1\*</sup>, Natal Indra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S1 Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia  
[widia4360@gmail.com](mailto:widia4360@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [natal.nia@bsi.ac.id](mailto:natal.nia@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: [widia4360@gmail.com](mailto:widia4360@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to find out how much influence communication and motivation have on employee morale at CV. Penta's work on the head office. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using probability sampling with a population of 108 employees and samples taken using the Slovin formula, namely 52 respondents. Data were collected using a questionnaire in ordinal (Likert) scale units. Data processing uses SPSS 26 software for instrument testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that both partially and simultaneously communication and motivation have a positive effect on the performance of CV employees morale. Penta's work. This is because  $446,808 f \text{ count} > f \text{ table}$ , where  $f \text{ table}$  is 3,18 and is supported by a significance value of 0.000 where the condition for accepting the hypothesis is a significance value of less than 0.05.*

**Keywords:** *Communication , Motivation , Employee Morale*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Karya Penta pada *head office*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan *probability sampling* dengan populasi sebanyak 108 karyawan dan diambil sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 52 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam satuan skala ordinal ( likert ). Pengolahan data menggunakan software SPSS 26 untuk uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV. Karya Penta. Hal ini disebabkan karena  $446,808 f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ , dimana  $f \text{ tabel}$  sebesar 3,18 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis adalah nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

**Kata kunci:** Komunikasi, Motivasi, Semangat Kerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Semakin berkembangnya zaman, banyak perusahaan di berbagai negara turut mengembangkan kegiatan usahanya, termasuk di Indonesia. Berbagai perusahaan tumbuh dan berkembang. Hal ini menyebabkan adanya persaingan di dunia usaha. Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan tiga faktor penting. Faktor tersebut adalah modal, sumber daya alam dan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam suatu perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dari terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak dapat mencapai tujuannya apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten,

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang mampu bekerja dengan baik, Menurut (Hasibuan, 2019), Manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. karena setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. semangat kerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. dalam melakukan sebuah tugas dan pekerjaan, masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik dari atasannya langsung maupun dari pegawai.

CV. Karya Penta merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor dan supplier. perusahaan ini memproduksi dan menjual tangki solar genset/BBM/minyak yang dimana ada berbagai jenis tangki yaitu Filter Tank, Water Treatment, Air Pressure Tank, Water Pressure Tank dan lain-lain. dari berbagai jenis tangki tersebut perusahaan ini juga mempunyai berbagai kapasitas disetiap jenis tangki yang dimana kapasitas tangki tersebut yaitu 100 liter, 200 liter, 1000 liter, 2000 liter dan sebagainya.

Permasalahan yang menjadi salah satu penyebab menurunnya semangat kerja karyawan CV. Karya Penta adalah komunikasi. komunikasi adalah alat utama dimana anggota organisasi dapat bersama-sama melakukan kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. komunikasi yang terjadi pada CV. Karya Penta masih dinilai kurang baik, karena karyawan sering mengalami kesalahpahaman yang ditimbulkan dari ketidakjelasan komunikasi antar karyawan. masih terdapat juga komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan didalam perusahaan dan komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan dapat membuat intruksi yang disampaikan atasan tidak diterima oleh bawahan.

Permasalahan lain yang menjadi penyebab menurunnya semangat kerja yaitu motivasi. motivasi bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari atasan mereka yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut. Motivasi dalam hal ini tidak berarti harus dalam bentuk materi saja tetapi bisa juga dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya. Perhatian kecil yang diberikan oleh seorang atasan juga dapat menjadi motivasi untuk karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Dari penjelasan fenomena diatas terdapat faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pesan-pesan secara verbal maupun nonverbal dari seseorang ke orang lain atau kelompok.

Menurut (Busro, 2018) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Menurut (Sustrino, 2019) komunikasi adalah suatu penyampaian dan penerimaan suatu pesan/informasi. pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan saja tetapi juga antara sesama rekan kerja, dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan. Menurut (Sutardji, 2019) komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya

### **Motivasi**

Kata *movere* berasal dari kata latin yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut (Sunyoto, 2013), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2012) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. sedangkan (Purwanto, 2013) menyatakan, motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi terdiri dari berbagai upaya yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan mereka, meskipun sulit untuk memenuhi kebutuhan mereka tanpa melakukan upaya terbaik. seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan hati dan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya tertentu.

### **Semangat Kerja Karyawan**

Menurut (Pohan, 2017) semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha - usaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis positivisme. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Karya Penta sebanyak 108 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yang didapatkan hasil sampelnya yaitu 52 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Data dianalisis melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel DF=( N-2)	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
KOMUNIKASI (X <sub>1</sub> )	1	.378	2,79	Valid
	2	.376	2,79	Valid
	3	.535	2,79	Valid
	4	.516	2,79	Valid
	5	.390	2,79	Valid
	1	.412	2,79	Valid

MOTIVASI (X <sub>2</sub> )	2	.381	2,79	Valid
	3	.458	2,79	Valid
	4	.352	2,79	Valid
	5	.357	2,79	Valid
SEMANGAT KERJA KARYAWAN ( Y )	1	.507	2,79	Valid
	2	.528	2,79	Valid
	3	.455	2,79	Valid
	4	.313	2,79	Valid
	5	.370	2,79	Valid
	6	.322	2,79	Valid
	7	.316	2,79	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, r tabel yang digunakan dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,279. Data dapat dikatakan valid dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel, dimana dikatakan valid jika r hitung > r tabel (Sugiyono, 2019). Dengan begitu intepretasinya adalah setiap indikator butir pertanyaan pada tiap variabel adalah valid, karena hasil r hitung semuanya lebih besar dari 0,279.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,667	5	Baik
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,663	5	Baik
Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,702	7	Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS26 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh intepretasinya adalah semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena data dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar daripada 0,6 (Sugiyono, 2019).

#### Uji Asumsi Klasik

Ketepatan estimasi, tidak regresi, dan konsisten adalah ciri-ciri persamaan regresi yang baik. Akibatnya, para peneliti menguji asumsi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

### a. Uji Asumsi Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20018379
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.107
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

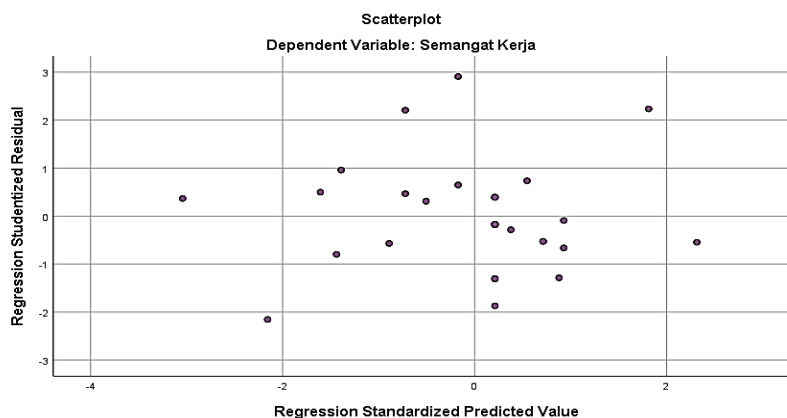
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 tahun 2024

Berdasarkan hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansinya adalah  $0,82 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2024

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas seperti yang ditunjukkan pada diagram scetter, titik-titik yang terpola yang merupakan bukti regresi yang baik.

**c. Uji Asumsi Multikolinearitas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,897	1,115	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,897	1,115	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas besaran tolerance variable bebas komunikasi dan motivasi diatas 0,10 sehingga dapat diputuskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, hal ini diperkuat juga dengan VIF yang dibawah 10,0

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5.** Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ( Constant )	12.764	2.389		5.344	.000
Komunikasi X <sub>1</sub>	.853	.217	.589	3.928	.000
Motivasi X <sub>2</sub>	.727	.225	.411	3.242	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 12,764 + 0,853 X_1 + 0,727 X_2 + \Sigma$$

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan tanpa ada variabel bebas adalah 12,764 unit. Sedangkan jika kenaikan 1 unit variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) sementara variabel lain tidak mengalami kenaikan maka semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,853 unit. sementara itu jika kenaikan 1 unit variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dan variabel lain tidak mengalami kenaikan maka semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,727 unit.

## Uji Hipotesis

### a. Uji t ( Parsial )

Uji hipotesis parsial dilakukan untuk menguji apakah masing – masing variabel secara parsial berpengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel terikat . dalam hal ini variabel semangat kerja karyawan ( Y ) . Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Cofefficients		Standardized Cofefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant )	4.545	.598		7.596	.000
X <sub>1</sub>	.504	.063	.483	8.054	.000
X <sub>2</sub>	.568	.064	.533	8.887	.000

Dependent Variable : Y

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26, Nilai signifikansi komunikasi adalah  $0,000 < 0,05$  dan thitung sebesar 8,887 lebih besar dari t tabel sebesar 2,856 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karya Penta.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26, Nilai signifikansi motivasi  $0,000 < 0,05$  dan thitung sebesar 8,054 lebih besar dari t tabel sebesar 2,856 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karya Penta.

### b. Uji f

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan (bersamaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini variabel semangat kerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji f Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1. Regression	121.127	2	60.564	446.808	.000
Residual	6.642	49	.136		
Total	127.769	51			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : ( Constant ), X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>



Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $f$  sebesar 446,808 hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Karya Penta diterima. Hal ini disebabkan karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, dimana  $f$  tabel sebesar 3,18 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis ( $H_3$ ) adalah nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

Hasil uji hipotesis secara simultan ini sekaligus menjawab tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas dimana terdapat pengaruh signifikan dan positif antara gaya komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Karya Penta.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.866	.5.788

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

Sesuai data hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,872 yang dapat diinterpretasikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 87,2%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yaitu sebesar 12,8%.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### **a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat nilai  $t$  hitungnya adalah 8,054 dengan nilai lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,856 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat nilai  $t$  hitungnya adalah 8,887 dengan nilai lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,856 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### **c. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja secara Simultan**

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F$  sebesar 446,808 hal ini bisa diartikan

bahwa hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Karya Penta, diterima. Hal ini disebabkan karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, dimana  $f$  tabel sebesar 3,18 dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana syarat diterimanya hipotesis ( $H_3$ ) adalah nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Menurut (Busro, 2018) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Hasibuan (2012) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian, didapati bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karya Penta. komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai  $t$  hitung 8,054 dengan ( $t$  tabel 2,856) sedangkan motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai  $t$  hitung 8,887 dengan nilai ( $t$  tabel 2,856). Secara bersamaan, komunikasi dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Karya Penta, dengan  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dan nilai signifikansi 0,000 ( $H_3$  diterima).

Penulis merekomendasikan CV. Karya Penta untuk meningkatkan komunikasi, motivasi, dan semangat kerja. Saran untuk perusahaan antara lain adalah meningkatkan komunikasi melalui pemahaman, kesenangan, dan hubungan yang baik, serta motivasi melalui tanggung jawab dan prestasi kerja. disarankan juga untuk meningkatkan semangat kerja melalui produktivitas karyawan dan tingkat absensi yang rendah.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggreany M., A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1), 317–318.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. S., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 135–148.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

- Sodikin. (2022). Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M) Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh : *Skripsi*, 1–148.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Zamrodah, Y. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadapkinerjapegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjungemas Semarang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang* , 15(2), 1–23.