

## Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik

Riska Dwi Octavia<sup>1</sup>, Utama Wisnu Dyatmika<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email : [rikaoctavia30@gmail.com](mailto:rikaoctavia30@gmail.com)<sup>1</sup>

Koresponden : [sutama@unipasby.ac.id](mailto:sutama@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACK

*The research was conducted to see the extent of communication, motivation and work environment to the spirit of work of employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. The population is all employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik, who use a sample of 55 respondents and use saturated samples. All data is collected through questionnaires or questionnaires. The results of the analysis conducted by researchers prove (1). communication affects the morale of employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik which has a t-count of 2,889 with a significance level of 0.006. 0.000. (2). motivation affects the morale of employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik who have a t-count of 2,118 with a significance level of 0.039. (3). The work environment affects the morale of employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik who have a t-count of 4,333 with a significance rate of 0.000. Both communication, motivation and work environment affect simultaneously the working spirit of employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. This test uses F-test obtained F-count as much as 20,868 and significance level 0.000.*

**Keywords :** *Communication, Motivation, Work Environment, Work Spirit*

### ABSTRAK

Riset yang dilakukan memiliki maksud untuk melihat sejauh mana komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Populasi ialah semua karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik, yang menggunakan sampel 55 responden serta menggunakan sampel jenuh. Seluruh data dikumpulkan melalui pembagian angket ataupun kuesioner. Hasil analisa yang dilakukan peneliti yaitu (1). komunikasi mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang memiliki  $t_{hitung}$  sebanyak 2,889 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,006. (2). motivasi mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang memiliki  $t_{hitung}$  sebanyak 2,118 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,039. (3). lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang memiliki  $t_{hitung}$  sebanyak 4,333 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Baik dari komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultann terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Pengujian ini menggunakan uji F didapat  $F_{hitung}$  sebanyak 20,868 dan tingkat signifikansinya 0,000.

**Kata Kunci:** *Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

### Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan, dituntut agar bisa bertahan dalam persaingan global. Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki itu akan menjadikan langkah yang efektif dalam menghadapi persaingan dan pencapaian sebuah tujuan organisasi. Era globalisasi saat ini mempunyai tingkat persaingan bisnis yang sangat tinggi. Banyak dijumpai dari permasalahan yang bisa menyebabkan perusahaan bisa sampai mengalami kegagalan dalam berbisnis, dikarenakan perusahaan tersebut tidak mampu menyesuaikan terhadap kemajuan teknologi. Perusahaan harus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk dapat sampai pada tujuan dalam pengembangan suatu perusahaan. Diperlukan sistem kerja yang bisa menjunjung kinerja perusahaan tersebut.

Didalam sumber daya manusia terdapat peran sangat penting agar terlangsungnya kinerja sebuah perusahaan. Agar tercapai suatu tujuan organisasi bisa dilakukan menggunakan cara

mengontrol atau mengkondisikan agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi tersebut memiliki rasa giat dalam bekerja. Diantaranya ialah semangat kerja yang tinggi. Organisasi ialah kumpulan yang terdiri dari sekelompok manusia yang saling dapat berinteraksi satu sama lain. Oleh sebab itu dengan terciptanya suatu organisasi perlu adanya komunikasi yang sangat efektif, sehingga kegiatan dalam bekerja bisa dapat dioptimalkan. Apabila komunikasi dilakukan secara efektif maka akan dapat meningkatkan hasil produktifitasnya.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan bisa dilakukan dengan cara memotivasi karyawan itu sendiri, memotivasi seorang karyawan sangatlah dibutuhkan dalam sebuah organisasi guna untuk memaksimalkan sebuah pekerjaan dengan baik. Apabila dalam diri seorang karyawan tidak timbul rasa memotivasi dirinya sendiri, karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan. Pada umumnya karyawan itu bekerja dikarenakan ada faktor yang mempengaruhinya, yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya. Apabila sudah terpenuhi kebutuhannya seorang karyawan itu bisa memfokuskan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya yang berupa dalam dorongan dari sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam suatu pengembangan kapasitas kerja karyawan, Oleh sebab itu bisa dimaksudkan sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang ada disekitarnya. Untuk dapat menjunjung penerapan kerja yang efektif dalam meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan suatu kondisi lingkungan yang baik dan sehat.

PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi tepatnya di Jalan Raya Kedamean 88 Gresik, Jawa Timur yang bergerak dibidang produksi pembuatan karton box. Pada waktu tahun-tahun awal pendiriannya perusahaan ini berusaha agar dapat masuk dipasar, Direktur Utama sendiri yang terjun mencari pasar ke berbagai daerah Indonesia mulai dalam kawasan jawa hingga ke luar jawa. Semua ini bisa berkembang pesatnya perusahaan larton box PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Oleh sebab itu PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik melangsungkan berbagai cara dalam memajukan keunggulan potensi pada perusahaan tersebut.

Dari pemaparan pernyataan-pernyataan yang sudah dijelaskan, maka peneliti mengambil judul "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. SINAR GARUDA MAKMURINDO GRESIK".

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik ?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik ?

## **LANDASAN TEORI**

Komunikasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan dua arah yang bisa menghasilkan penyebaran antar individu. Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik maka harus terciptanya sistem komunikasi dengan baik pula. (Sembiring, 2017).

Motivasi akan dapat mewujudkan suatu perilaku untuk dapat mencapai suatu tujuan guna untuk memenuhi sebuah kepuasan. Sehingga motivasi bisa ditarik kesimpulan sebab adanya suatu sikap yang tampak dari diri seorang tersebut.(Nadzifah, 2020)

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya disekitar pekerja dalam menjalankan suatu pekerjaannya, antara lain yaitu interaksi sesama karyawan, prasarana yang disediakan, dan syarat syarat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu tekanan pada karyawan, susah dalam memfokuskan diri dan bisa juga menurunnya kapasitas bekerja. Bisa kita lihat apabila didalam lingkungan yang kurang mendukung akan membawa dampak buruk pada seorang karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya. (Miranda et al., 2017)

Semangat kerja ialah suatu kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan suatu produktivitas dalam bekerja (Kusuma, 2016). Suasana yang dirasakan oleh semua karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, jika karyawan suka membantah pekerjaan yang dilakukan maka bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang rendah. (Handayani, 2016). Dapat kita tarik kesimpulan bahwa semangat kerja ialah suatu perilaku individu atau kelompok yang bisa berdampak suasana nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan giat guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

### **INDIKATOR-INDIKATOR**

#### **INDIKATOR KOMUNIKASI**

Beberapa indikator dari komunikasi, antara lain:

1. Tidak mendominasi pembicaraan
2. Mendengarkan pendapat karyawan
3. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain

#### **INDIKATOR MOTIVASI**

Beberapa indikator dari motivasi , antara lain:

1. Kerja keras
2. Tingkat cita-cita yang tinggi
3. Ketekunan

#### **INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA**

Beberapa indikator dari lingkungan kerja, antara lain:

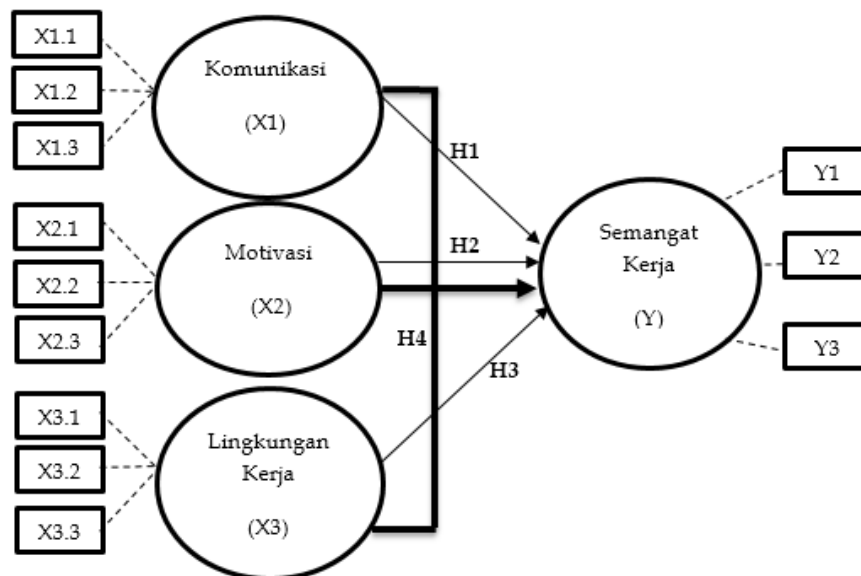
1. Penerangan
2. Sirkulasi Udara
3. Fasilitas

#### **INDIKATOR SEMANGAT KERJA**

Beberapa indikator dari semangat kerja, antara lain:

1. Produktivitas karyawan
2. Tingkat perpindahan karyawan
3. Pemogokan kerja oleh karyawan

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



**Gambar 01**  
**Kerangka Konseptual**

Beberapa hipotesis yang telah ditentukan yaitu :

- H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.
- H4 : Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.

## METODE

Penelitian dari penulis pada saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini diperkuat dengan gagasan kumpulan beberapa para ahli, setelah itu akan dijadikan suatu permasalahan yang diajukan guna mengetahui suatu bukti atau perlawanan dalam suatu bentuk data dokumen yang tersedia di lapangan. Rancangan penelitian kali ini dengan dilakukan pengamatan yang mempengaruhi sejumlah variabel.

Penelitian yang menggunakan metode penyebaran angket ataupun kuesioner ini guna untuk mendapatkan suatu informasi dari responden yaitu karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Peneliti mengambil sampel jenuh sebagai teknik saat kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik dengan sampel yang berjumlah 55 karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.

## HASIL

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,929	0,265	Valid
	X1.2	0,637	0,265	Valid
	X1.3	0,595	0,265	Valid
	X1.4	0,774	0,265	Valid
	X1.5	0,902	0,265	Valid
	X1.6	0,923	0,265	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,870	0,265	Valid
	X2.2	0,845	0,265	Valid
	X2.3	0,845	0,265	Valid
	X2.4	0,808	0,265	Valid
	X2.5	0,843	0,265	Valid
	X2.6	0,687	0,265	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,888	0,265	Valid
	X3.2	0,725	0,265	Valid
	X3.3	0,725	0,265	Valid
	X3.4	0,777	0,265	Valid
	X3.5	0,585	0,265	Valid
	X3.6	0,496	0,265	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,780	0,265	Valid
	Y.2	0,840	0,265	Valid
	Y.3	0,768	0,265	Valid
	Y.4	0,789	0,265	Valid
	Y.5	0,751	0,265	Valid
	Y.6	0,791	0,265	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Diperoleh yang didapat dari pengujian semua indikator dengan memperhatikan nilai R-hitung lebih besar dibandingkan dengan Nilai Kritis 0,03. Dan dipastikan data yang diperoleh valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi(X1)	0.889	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.899	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.800	0.6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.875	0.6	Reliabel

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Diperoleh yang didapat dari pengujian semua indikator dengan nilai dari Cronbach's Alpha lebih tinggi dari nilai kritis 0,6, sehingga dapat dipastikan data yang diperoleh reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	55
Asymp. Sig. (2-Tailed)	.185 <sup>c</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Diperoleh dari pengujian semua indikator dengan nilai tingkat signifikansinya ialah 0,185 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan bisa disimpulkan bahwa pola distribusi residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Komunikasi	.764	1.309
Motivasi	.898	1.113
Lingkungan Kerja	.801	1.249

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Sesuai tabel diatas telah didapatkan VIF<10. Artinya telah terbukti data terbebas dari gangguan multikolinieritas.

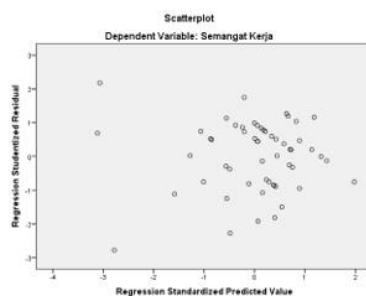
#### c. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.590

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Durbin Watson dengan didapat nilai sebesar 1,590 berada dibawah dari batas atas(du) 1,681 dan  $< (4-du) 4-1.681 = 2,319$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Sesuai gambar diatas telah terbukti data terbebas dari gangguan heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	3.919	2.720
Komunikasi (X1)	.253	.088
Motivasi (X2)	.176	.083
Lingkungan Kerja (X3)	.464	.107

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Dapat dilihat dari data yang diperoleh diatas dinyatakan bahwa:

1. Koefisien constant terhitung 3.919
2. Koefisien regresi dari variabel komunikasi (X1) terhitung 0,253,
3. koefisien regresi dari variabel motivasi (X2) terhitung 0,176,
4. koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X3) terhitung 0,464.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	Adjusted R Square
.742 <sup>a</sup>	.551

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Sesuai tabel diatas didapatkan koefisien korelasi terhitung R= 0,742. Artinya terdapat korelasi positif antara komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja.

#### Uji Hipotesis

a. Uji t

Variabel	t	Sig.
Komunikasi	2.889	.006
Motivasi	2.118	.039
Lingkungan Kerja	4.333	.000

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Sesuai hasil uji statistik diperoleh hasil komunikasi terbukti memengaruhi semangat kerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,889 serta signifikansi 0,006. Adapun motivasi terbukti memengaruhi semangat kerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,118 dan signifikansi 0,039. Lingkungan kerja terbukti memengaruhi semangat kerja karyawan dengan  $t_{\text{hitung}}$  4,333 serta signifikansi 0,000.

b. Uji F

	F	Sig.
Regression	20.868	0.000 <sup>a</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Secara simultan terbukti komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik dengan  $F_{\text{hitung}}$  20,868 serta signifikansinya 0,000.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik

Dari perolehan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan untuk variabel komunikasi mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.006 kurang dari 0.05 maka bisa diterima. Maka dengan itu apabila komunikasi diterapkan secara efektif akan membawa pengaruh baik dan akan timbul keterbukaan satu sama lain jadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan lancar.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik

Dari perolehan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan untuk variabel motivasi mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.039 kurang dari 0.05 maka bisa diterima. Maka dorongan dalam diri seseorang itu sangat berpengaruh untuk memotivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi maka hasil yang diperoleh bisa maksimal.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik

Dari perolehan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 maka untuk perkiraan dapat diterima. Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam sebuah pengembangan kerja karyawan maka dibutuhkan lingkungan kerja yang ramah dan sehat agar karyawan tersebut memiliki rasa kenyamanan.

### Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik

Dari perolehan hasil uji simultannya mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 sehingga berpengaruh signifikan. Dapat diketahui bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang berada di PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik berpengaruh terhadap semangat kerja

karyawan, secara tidak langsung komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja menjadi variabel yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik.

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian hipotesis dan analisis dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang “Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik” antara lain:

1. Variabel komunikasi (X1) dapat memengaruhi semangat kerja (Y) karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang dibuktikan dengan tingkat signifikansinya bernilai 0.006.
2. Variabel motivasi (X2) dapat memengaruhi semangat kerja (Y) karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang dibuktikan dengan tingkat signifikansinya bernilai 0.039.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) mempengaruhi semangat kerja (Y) karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Dibuktikan tingkat signifikansinya bernilai 0.000.
4. Sedangkan baik komunikasi (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memengaruhi semangat kerja (Y) karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik yang dibuktikan dengan tingkat signifikansinya bernilai 0.000

## IMPLIKASI

Dalam aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik mencermati aspek lain yang bisa program mutasi kerja pegawai sehingga strategi tersebut tidak bisa memunculkan kesusahan ataupun kesulitan yang malah hendak merendahkan kinerja pegawai. Selaku contoh ialah perencanaan mutasi dicoba secara adil, transparan serta tidak tiba-tiba, sehingga pegawai bisa mempersiapkan seluruh sesuatu yang diperlukan secara matang serta pula perihal ini bisa melindungi keyakinan pegawai terhadap industri terpaut mutasi yang dicoba dengan tujuan buat peningkatan kinerja seorang pegawai.

Tidak hanya itu, terpaut dengan Sumber Daya Manusia, berarti untuk industri untuk dapat senantiasa meningkatkan keadaan lingkungan kerja untuk melindungi kenyamanan serta keamanan pegawai. Dengan rasa nyaman dan aman, hingga pekerja bisa lebih berkonsentrasi terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan mutu dalam kerja pegawai, produktifitas serta efektifitas industri.

Motivasi kerja pula menjadi perihal yang wajib lebih dicermati oleh industri untuk melindungi kinerja pegawai. Sebuah industri wajib tetap meningkatkan faktor-faktor baik ekstern ataupun intern yang bisa secara langsung berpengaruh dengan motivasi kerja pegawai.

## KETERBATASAN PENELITIAN

- a. Tanggapan yang sudah diterima oleh peneliti belum terlihat serupa seperti dilapangan sebenarnya. Sehingga kekurangan ini bisa lebih diawasi lagi oleh peneliti.
- b. Pada penelitian, peneliti semata-mata menguji hal-hal yang bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. Yang terdiri dari variabel bebas diantaranya komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.
- c. Di waktu pembagian kuesioner ditemukan kendala yaitu efek dari covid-19, sehingga semua pihak yang terlibat wajib menaati protokol kesehatan yang sudah diterapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dosen, D. A. N. K., Kasus, S., Tama, U., & Jakarta, J. (2012). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI*.
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan*



- Khair*. 3(1), 107–119.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Kerja, K., Dinas, P., Modal, P., Pelayanan, D. A. N., Satu, T., Utara, P. S., & Rumokoy, F. S. (2017). 3 1,2,3. 5(3), 3220–3229.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(September), 296–307.
- Miranda, O. S., Evawani, P., Lubis, E., & Si, M. (2017). JOM FISIP Vol. 4 No.1 – Februari 2017 Page 1. Pengaruh *Instagram Sebagai Media Online Shopping Fashion Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau Oleh*, 4(1), 1–15.
- Nadzifah, L. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan PT. Industri Jamu Borobudur Semarang*.
- Pt, K., Seminyak, D., Kasus, S., Nomor, P., & Pn, P. S. (2016). *Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan*. 1–17.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, ISSN : 2541-593X, 10(1), 86–94.
- Setioningtyas, W. P. &, & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/2447](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2447)
- 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. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>
- Wijaya, A. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 85257.