

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BIMA**

**Sarina<sup>1</sup>, Amirul Mukminin<sup>2</sup>, Hanifah Muthiah<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

e-mail: [sarina.stiebima@gmail.com](mailto:sarina.stiebima@gmail.com)<sup>1</sup>, [amirul.stiebima@gmail.com](mailto:amirul.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[hanifahmuthiah93@gmail.com](mailto:hanifahmuthiah93@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, sampel penelitian berjumlah 45 orang ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, alat analisis yang digunakan yaitu Uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, uji f. Yang bertujuan untuk Mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh signifikan antara Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dengan menggunakan software SPSS v26. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Kota Bima.

**Kata Kunci:** Evaluasi kinerja keuangan, Rasio likuiditas.

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan Sumber Daya Manusia (SDM) 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 ketersediaan dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. SDM 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 majunya organisasi, maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka (Handoko, 2017). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang tinggi (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 sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan segalanya. Semakin lancar

dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula semangat kerja pegawai. Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Suari, 2023). Komunikasi yang baik pada organisasi 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, 2020)

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif (Sedarmayanti, 2018). Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja., orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, (Hasibuan, 2016). 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. kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja Berkaitan dengan semangat kerja masih ada beberapa pegawai yang kurang mematuhi waktu datang dan waktu pulang kerja. Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang diukur menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan dengan skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Populasi penelitian terdiri dari 60 pegawai, dengan sampel sebanyak 45 pegawai ASN yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk menganalisis dan mencatat secara sistematis kondisi di lapangan, sementara kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden. Studi pustaka melibatkan pengumpulan literatur yang relevan untuk mendukung penelitian. Lokasi penelitian adalah Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, yang beralamat di Jalan Duku No 1, Kecamatan Raba, Kota Bima.

Teknik analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS untuk memastikan alat ukur penelitian akurat dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi untuk memastikan model

regresi memenuhi syarat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja, sedangkan uji t dan uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	Nilai Batas	Keterangan valid
Komunikasi (X1)	Item 1	0,689	0,300	Valid
	Item 2	0,645	0,300	Valid
	Item 3	0,746	0,300	Valid
	Item 4	0,588	0,300	Valid
	Item 5	0,731	0,300	Valid
	Item 6	0,765	0,300	Valid
	Item 7	0,737	0,300	Valid
	Item 8	0,584	0,300	Valid
Motivasi (X2)	Item 1	0,649	0,300	Valid
	Item 2	0,661	0,300	Valid
	Item 3	0,726	0,300	Valid
	Item 4	0,621	0,300	Valid
	Item 5	0,517	0,300	Valid
	Item 6	0,567	0,300	Valid
	Item 7	0,735	0,300	Valid
	Item 8	0,693	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	Item 1	0,771	0,300	Valid
	Item 2	0,686	0,300	Valid
	Item 3	0,708	0,300	Valid
	Item 4	0,613	0,300	Valid
	Item 5	0,745	0,300	Valid
	Item 6	0,710	0,300	Valid
	Item 7	0,568	0,300	Valid
	Item 8	0,414	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X1) Budaya Organisasi (X2), dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya

b. Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Komunikasi	0,826	0,6	Reliabel
Motivasi	0,798	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,812	0,6	Reliabel

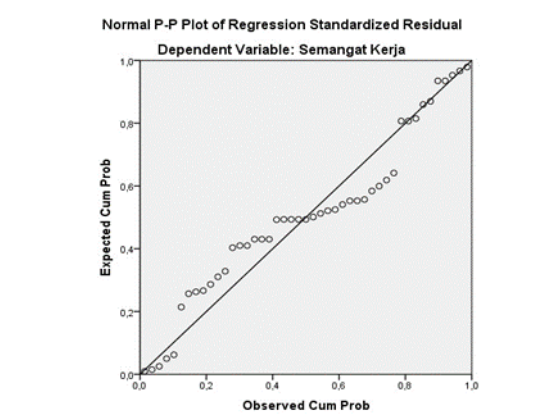
Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1) Motivasi (X2) dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

c. 2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 2, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7,543	3,515		2,146	,038		
1 Komunikasi	,314	,121	,332	2,605	,013	,639	1,565
Motivasi	,451	,114	,503	3,949	,000	,639	1,565

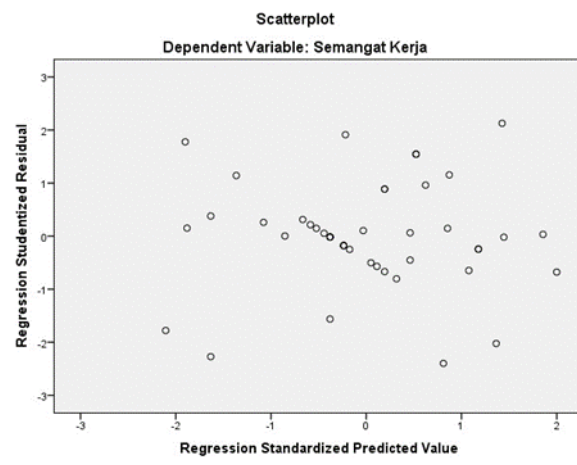
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance  $> 0,639$  dan nilai VIF  $< 1,565$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Di dalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
1,65 < DW < 2,35	Tidak terjadi autokorelasi
1,21 < DW < 1,65	Tidak dapat disimpulkan
2,35 < DW < 2,79	Tidak dapat disimpulkan
DW < 1,21	Terjadi autokorelasi
DW > 2,79	Terjadi autokorelasi

Sumber : (Ghazali, 2018)

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,919 yang dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 <sup>a</sup>	,564	,543	1,973	1,833

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $1,65 < DW < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7,543	3,515		2,146	,038		
1 Komunikasi	,314	,121	,332	2,605	,013	,639	1,565
Motivasi	,451	,114	,503	3,949	,000	,639	1,565

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut  
 $Y = 7,543 + 0,314 X_1 + 0,451 X_2$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,543 yang menyatakan jika variabel Komunikasi dan Motivasi nilainya 0 maka Semangat Kerja nilainya sebesar 7,543.
- Koefisien Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,314 berarti peningkatan variabel Komunikasi sebesar 1% maka Semangat Kerja akan meningkat sebesar 0,314 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,451 berarti peningkatan variabel Motivasi sebesar 1% maka Semangat Kerja akan meningkat sebesar 0,451 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

#### 4. Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Aplikasi SPSS, maka diperoleh nilai korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 <sup>a</sup>	,564	,543	1,973	1,833

a.Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b.Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil Uji koefisien korelasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,751, untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu, maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Komunikasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,751 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Komunikasi dan Motivasi terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan Kuat.

#### 5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan table 7 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)							
1 Komunikasi	7,543	3,515		2,146	,038		
	,314	,121	,332	2,605	,013	,639	1,565

Motivasi	,451	,114	,503	3,949	,000	,639	1,565
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

### H1. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,605 dengan nilai t table (n-k) sebesar 1,685 ( $2,605 > 1,685$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bu'ulolo, 2021) dan (Suari, 2023) mengungkapkan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### H2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,949 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 ( $3,949 > 1,685$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lewa, 2023) , (Sari, 2020) serta (Syafрина, 2020) menjelaskan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

### 7. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211,676	2	105,838	27,184	,000 <sup>b</sup>
Residual	163,524	42	3,893		
1 Total	375,200	44			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi Sumber: Data diolah, 2024

### H3 : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 10. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 27,148 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  $27,148 > F_{tabel} 3,252$  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 Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aditya, 2023) dan (Wibowo, 2023) menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi dan Motivasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja.

## 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, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
  - c. Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, I. G. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- 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.
- Brantas. (2009). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Feryanto, Agung. (2013). *Seri Ensiklopedia IPS Materi Ekonomi Manajemen Volume 7*. Klaten: Cempaka Putih.
- Ghazali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Di[onegoro
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Handoko, T. Hani, 2017, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yohuakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Indonesia, M. A. P. P. Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe.
- Lewa, W. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 080087.
- Mamo, S. U. S. A. N. A., Sasongko, T., & Askianto, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Robins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT*. Sinar Abadi, Jakarta.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 54-64.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Suari, N. K. C. G., & Wimba, I. G. A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Minyak Kutus-Kutus Kabupaten Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 32-40.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 209-217.
- Wibowo, O. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Transmart Pabelan. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(8), 444-457.