

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR DI BALIKPAPAN - SAMARINDA

Tamzil Yusuf¹, Yudi Hendrawan², Elwyn Adrian Kailola³, Rima⁴, Setia Dewi⁵,
Irna Febriyanti⁶

^{1,2,3,4,5,6}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
¹tamzil.yusuf@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda, dengan responden 50 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja; Komunikasi dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work environment, and communication on employee morale at PT. Jasamarga Tollroad Operator in Balikpapan - Samarinda. This research was conducted at PT. Jasamarga Tollroad Operator in Balikpapan - Samarinda, with 50 respondents, this research method uses quantitative methods. Collecting data by means of observation and distributing questionnaires via google form. The data analysis technique used is multiple linear analysis by performing instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of motivation, work environment, and communication had a positive and significant effect on employee morale at PT. Jasamarga Tollroad Operator in Balikpapan - Samarinda.

Keywords: Motivation; Work Environment; Communication and Work Spirit.

PENDAHULUAN

Dalam rangka menangkap peluang usaha yaitu dengan banyaknya pembangunan jalan tol di seluruh Indonesia, maka didirikan perusahaan yang khusus bergerak dibidang pengoperasian jalan tol. PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO)

yang didirikan pada tanggal 21 Agustus 2015 dengan nama PT Jasa Layanan Operasi (JLO). Pada tanggal 24 Januari 2018 nama Perusahaan yang sebelumnya PT Jasa Layanan Operasi berubah menjadi PT Jasamarga Tollroad Operator.

JMTO merupakan kelompok usaha PT Jasa Marga (Persero) Tbk dengan komposisi saham 99,9 persen dimiliki oleh PT Jasa Marga (Persero) Tbk dan 0,1 persen dimiliki oleh Induk Koperasi Karyawan Jasa Marga. Adapun kegiatan Usaha JMTO meliputi Layanan Pengoperasian, ETC dan Layanan IT.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia secara baik dan terus menerus dikembangkan agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang mampu bersaing dan cepat memahami tuntutan perusahaan (Ganesha & Saragih, 2019).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan juga motivasi, harus ada hal-hal yang dapat mendorong kinerja seseorang agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Adi et.al, 2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja untuk dapat mendukung dan mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan pada suatu organisasi. Semangat kerja karyawan tidak dapat muncul dengan baik apabila tidak didukung dengan adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya bawahan dengan atasan dan sesama karyawan (Kaskodjo & Adi, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan – Samarinda.

Motivasi

(Handoko, 2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Hasibuan, 2016:146) tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan bagi seorang karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan pada organisasi perusahaan.

(Indriyo dan Nyoman, 2014:30) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan memotivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya, sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana memotivasi itu terjadi bagaimana perilaku itu digerakkan.

(Sutrisno, 2012:122) indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarkhi kebutuhan, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan sosial
- d. Kebutuhan Pengakuan
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

(Sunyoto: 2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Suwatno dan Priansa:2011: 63) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Komunikasi

(Gorda, 2014:193) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada sesuatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. (Robin dan Coulter, 2009:311) fungsi-fungsi komunikasi ada empat fungsi utama komunikasi yaitu: a. Kontrol, b. Motivasi, c. Ekspresi emosional, d. Informasi

(Veithzal dan Mulyadi, 2012:338) faktor - faktor yang berperan dalam menciptakan dan memelihara otoritas yang objectif di dalam organisasi yaitu:

- a. Saluran komunikasi itu harus diketahui secara pasti
- b. Harus ada saluran komunikasi formal pada setiap anggota organisasi
- c. Jalur komunikasi harus langsung dan pendek.
- d. Garis komunikasi hendaknya dipergunakan secara normal.
- e. Pengaturan komunikasi harus orang yang cakap.
- f. Garis komunikasi tidak boleh terganggu pada saat organisasi sedang berfungsi.
- g. Setiap komunikasi harus disahkan

Semangat Kerja

(Panji dan Ninik, 2013:44) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan hasilnya lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil. Banyak faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti halnya menurut (Nawawi, 2015:162), faktor semangat kerja antara lain:

- a. Minat atau perhatian terhadap pekerjaan,
- b. Upah atau gaji
- c. Status sosial berdasarkan jabatan
- d. Tujuan yang mulia dan pengabdian
- e. Suasana lingkungan kerja
- f. Hubungan manusia yang dikembangkan
- g. Pengawasan dari pimpinan

Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Semangat Kerja

(Kusuma, Y.W. 2016) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai dalam waktu tertentu. Sehingga untuk meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktifitas semangat kerja karyawan.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

(Pasaribu, 2017) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana yang nyaman dalam pencapaian tujuan untuk meningkatkan produktifitas semangat kerja karyawan.

Hubungan Variabel Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

(Siswoyo, 2019), Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, jika komunikasi semakin tinggi maka makin tinggi pula semangat kerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan semangat kerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik sehingga semangat kerja karyawan menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda, data yang diambil menggunakan data Primer dan Sekunder yang dilakukan dengan metode wawancara dan pengisian kuisioner. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel Motivasi, variabel Lingkungan Kerja, variabel Komunikasi dan variabel Semangat Kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda unit patroli yang berjumlah 50 orang

karyawan. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi penelitian yang berjumlah 50 orang karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Dalam hal ini, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator tersebut dinyatakan valid. Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} sebesar 0,361 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ untuk $N = 30$.

Tabel.1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis a = 0,05 n = 30	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	Y ₁	0,760	0,361	Valid
	Y ₂	0,724	0,361	Valid
	Y ₃	0,861	0,361	Valid
	Y ₄	0,756	0,361	Valid
	Y ₅	0,787	0,361	Valid
Motivasi (X₁)	X _{.1.1}	0,930	0,361	Valid
	X _{.1.2}	0,836	0,361	Valid
	X _{.1.3}	0,718	0,361	Valid
	X _{.1.4}	0,930	0,361	Valid
	X _{.1.5}	0,668	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X _{.2.1}	0,781	0,361	Valid
	X _{.2.2}	0,844	0,361	Valid
	X _{.2.3}	0,783	0,361	Valid
	X _{.2.4}	0,603	0,361	Valid
	X _{.2.5}	0,765	0,361	Valid
Komunikasi (X₃)	X _{.3.1}	0,928	0,361	Valid
	X _{.3.2}	0,855	0,361	Valid
	X _{.3.3}	0,762	0,361	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari indikator masing-masing untuk variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) pada Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, karena masing-masing item indikator memiliki nilai *person correlation positif* dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,361.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hasil kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dari responden yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Alpa Cronbach*, dengan nilai kritis sebesar 0,60. Dalam hal ini, jika *Alpa Cronbach* $> 0,60$ maka indikator tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Alpa Cronbach* $< 0,60$ maka indikator tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ artinya semua variabel dinyatakan reliabilitas.

Tabel.2
HASIL PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,823	0,60	
Motivasi (X_1)	0,879	0,60	
Lingkungan Kerja (X_2)	0,811	0,60	
Komunikasi (X_3)	0,809	0,60	

Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

PEMBAHASAN

Pada penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, komunikasi dan komunikasi terhadap semangat kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 3
 PERSAMAAN REGRESI

ariabel	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.	<i>Correlation</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Partial</i>	<i>Part</i>
<i>Constant</i>	0,542	0,365		1,486	0,144		
X ₁	0,253	0,121	0,275	2,097	0,042	0,295	0,163
X ₂	0,398	0,146	0,402	2,724	0,009	0,373	0,212
X ₃	0,234	0,109	0,254	2,144	0,037	0,301	0,167
R = 0,850				F _{hitung} = 39,825			
R Square = 0,722				F _{tabel} = 2,807			
Adjust R Square = 0,704				Sig. = 0,000			
Durbin Watson = 2,086				t _{tabel} = 2,013			

Sumber: Hasil Output SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,542 + 0,253X_1 + 0,398X_2 + 0,109X_3$$

Persamaan regres dapat diinterpretasikan untuk nilai 0,542 bahwa semangat kerja sebesar 0,542 dengan asumsi motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi konstan. Nilai 0,253 menunjukkan bahwa motivasi naik satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,253 dengan asumsi lingkungan kerja dan komunikasi konstan. Nilai 0,398 menunjukkan bahwa lingkungan kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,398 dengan asumsi motivasi dan komunikasi konstan. Nilai 0,234 menunjukkan bahwa komunikasi naik satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,234 dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja konstan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X₁) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda, ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} 2,097 > 2,013 dan nilai signifikansi < 0,05 (0,042 < 0,05), Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda, ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,724 > 2,013) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,009 < 0,05). Variabel Komunikasi (X₃) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di

Balikpapan - Samarinda, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,144 > 2,013$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,037 < 0,05$).

Motivasi Berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian membuktikan hipotesis pertama terbukti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda. Motivasi merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai dalam waktu tertentu. Sehingga untuk meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktifitas semangat kerja karyawan.

Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhari & Prijati, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka akan semakin mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana yang nyaman dalam pencapaian tujuan untuk meningkatkan produktifitas semangat kerja karyawan.

Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, et al, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi Semangat Kerja seorang karyawan maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara Semangat Kerja dengan produktivitas kerja karyawan, namun hasil penelitian ini tidak didukung hasil penelitian (Putra, I.P. et al, 2017) dan (Manik, S., 2018) Semangat Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Komunikasi dengan Semangat Kerja

variabel Komunikasi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda.

Komunikasi semakin tinggi maka makin tinggi pula semangat kerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan semangat kerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoni, N.P.C. & dan I Wayan Suana, I.W., 2018), (Tilaar, et al,2017), (Muhammad, 2017), (Indrawati, et al, 2018) dan (Agustini & Dewi, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap semangat kerja. Hal tersebut berarti semakin taatnya karyawan pada disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, namun hasil penelitian ini tidak didukung hasil penelitian (Putra, I.P. et al, 2017) dan (Dotulong & Assagaf, 2015) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator di Balikpapan - Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosadakarya, Bandung.
- Arep Ishak, Hendri Tanjung, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Basuki, dan Indah Susilowati, (2015), *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*, Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.
- Ghozali, Imam. (2018). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi ke-3, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson, Ivancheich, Donelly, (2015), *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Hadari Nawawi. (2014). *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Haji Masagung, Jakarta

- Hasibuan, S.P. Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herry, Harijanto, (2019), *Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Kota Bandar Lampung*, Jurnal Wacana Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, Januari - Juni 2010, ISSN : 2087-5894.
- Husaini Usman, MPd, (2015), *Pengantar Statistika*, Andi Offset, Jakarta.
- I Dewa, Gede Adi, dkk, (2019), *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015, ISSN : 2302-8912.
- Kaskodjo, Adi, (2019), *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Koperasi Bank Indonesia Kota Jember*, Majalah Ilmiah Dian Ilmu, Vol. 13, No. 2, April 2014, ISSN : 0853-2516.
- M.Manullang, (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muharto, Toha dan Darmanto, (2014), *Perilaku Organisasi*, UT, Jakarta.
- Poerwanto, (2018), *Budaya Perusahaan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Newstrom, John W & Keith Davis, (2013), *Human Behavior at work*, Edition, New York : MC. Graw-Hill, inc.Penerbit BPFE Press, Yogyakarta Nitisemito, Alex, S, 2017, Manajemen Personal, Penerbit Arena Ilmu, Jakarta.
- Prasetyo, Edhi dan Wahyudi,M. (2019). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel*. Jurnal, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Rahmila Sari, dkk, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, Jurnal Analisis, Vol. 1, No. 1 : 87-93, Juni 2012, ISSN : 2302-1001.
- Rosalina, Anindia, (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cilacap*. Jurnal Ilmiah FENOMENA EKONOMI, Vol. 2 No. 1 Mei 2011, ISSN 2086-5341,
- Samsudin, sadili. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, (2013), *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung. Setiaji,Bambang, 2010, Riset dengan Pendekatan Kuantitatif, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Sudarwan, Danim, (2014), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta.