

# **PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CAHAYA GEMILANG INDAH NGANJUK**

**Anang Saputro**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal No.42A, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota  
Surabaya, Jawa Timur 60234  
E-mail : garistanganku@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk yang berjumlah 45 orang. Alat analisis yang digunakan adalah dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis, digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS (statistical program for social science)* versi 18.

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikan 5%, komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (-0,782) yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dan tingkat signifikan 0,438 yang lebih besar dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,780) yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dan tingkat signifikan 0,008 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,619) yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

Sedangkan hasil uji F dengan tingkat signifikan 5%, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  (50,631) yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,833) dan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Dan pada penelitian ini, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

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

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of communication, work environment, and competency partially and simultaneously on employee morale at CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk. This research uses a quantitative approach, which is research that focuses on testing the hypothesis with statistical analysis tools and generates conclusions that can be generalized.

The sample used in this study were all employees of CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk, amounting to 45 people. The analytical tool used is by tabulating questionnaires, collecting data in the form of validity and reliability tests, as well as classical assumption tests. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis techniques are used using SPSS software (statistical program for social science) version 18.

Based on the results of the t test with a significant level of 5%, communication did not have a positive and partially significant effect on employee morale with a tcount (-0.782) that was smaller than the ttable value (2.019) and a significant level of 0.438 which was greater than sig ( $\alpha$ ) of 0.05. The work environment has a positive and partially significant effect on employee morale, with a tcount (2.780) that is greater than the value of ttable (2.019) and a significant level of 0.008 which is smaller than sig ( $\alpha$ ) of 0.05. Competence has a positive and partially significant effect on employee morale, with a tcount (3.619) that is greater than the value of ttable (2.019) and a significant level of 0.001 which is smaller than sig ( $\alpha$ ) of 0.05.

While the F test results with a significant level of 5%, communication, work environment, and competence have a positive and significant effect simultaneously on employee workforce, with a Fcount value (50.631) greater than Ftable (2,833) and a significant level of 0,000 that is smaller than sig ( $\alpha$ ) of 0.05. And in this study, the competency variable has the most dominant and significant influence on employee morale.

Keywords: Communication, Work Environment, Competence, Work Morale

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemennya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Keberhasilan itu juga tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya visi dan misi perusahaan dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, maupun metode. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dan karyawan harus menjadi mitra (*partner*) dalam mencapai tujuan, sehingga mereka saling memahami hak dan tanggung jawab masing-masing.

Adapun pencapaian semangat kerja karyawan yang masih rendah dapat dialami oleh perusahaan manapun, tidak terkecuali pada CV. Cahaya Gemilang

Indah Nganjuk, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Meskipun komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi cenderung telah diterapkan dengan relatif cukup baik; namun tingkat pencapaian semangat kerja karyawan masih rendah. Hal ini terindikasi dengan adanya penyimpangan presensi karyawan (absen) yang relatif tinggi sehingga mengurangi produktivitas kerja. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan sebuah penelitian tentang, **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk”**.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Wursanto (2013:153) istilah komunikasi (*communication*) mempunyai banyak arti. Asal katanya (etimologi), istilah komunikasi berasal dari Bahasa Latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi kata kerja *kommunicare*, yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Jadi menurut asal katanya, komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar sebagai tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Wibowo, 2012:324). Kompetensi juga merupakan perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2011:321) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:351) semangat kerja merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

No.	Nama Peneliti (tahun) dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Fajar Maya Sari (2011)  "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto"	Variabel kompetensi kerja dan lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel kepuasan kerja dan kinerja.</li> <li>b. Obyek penelitian di seluruh SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.</li> <li>c. Sampel 182 orang.</li> <li>d. Teknik analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel komunikasi dan semangat kerja.</li> <li>b. Obyek penelitian di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.</li> <li>c. Sampel 45 orang.</li> <li>d. Teknik analisis regresi linear berganda.</li> </ul>

Sumber: data diolah (2018)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	<p>Muhammad Dzulkifli (2013)</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)”</p>	<p>a. Variabel kompetensi.</p> <p>b. Teknik analisis regresi linear berganda.</p>	<p>a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja.</p> <p>b. Obyek Penelitian di Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan.</p> <p>c. Sampel 54 orang.</p>	<p>a. Variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.</p> <p>b. Obyek penelitian di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.</p> <p>c. Sampel 45 orang.</p>
3.	<p>I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2013)</p> <p>“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata”</p>	<p>a. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja.</p> <p>b. Teknik analisis regresi linear berganda.</p>	<p>a. Variabel kompensasi dan kinerja.</p> <p>b. Obyek Penelitian di PT. Pande Agung Segara Dewata.</p> <p>c. Sampel 54 orang.</p>	<p>a. Variabel komunikasi dan semangat kerja.</p> <p>b. Obyek penelitian di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.</p> <p>c. Sampel 45 orang.</p>
4.	<p>I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2014)</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar”</p>	<p>a. Variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.</p> <p>b. Teknik analisis regresi linear berganda.</p>	<p>a. Variabel motivasi.</p> <p>b. Obyek Penelitian di Fuji Jaya Motor Gianyar.</p> <p>c. Sampel 42 orang.</p>	<p>a. Variabel kompetensi.</p> <p>b. Obyek penelitian di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.</p> <p>c. Sampel 45 orang.</p>

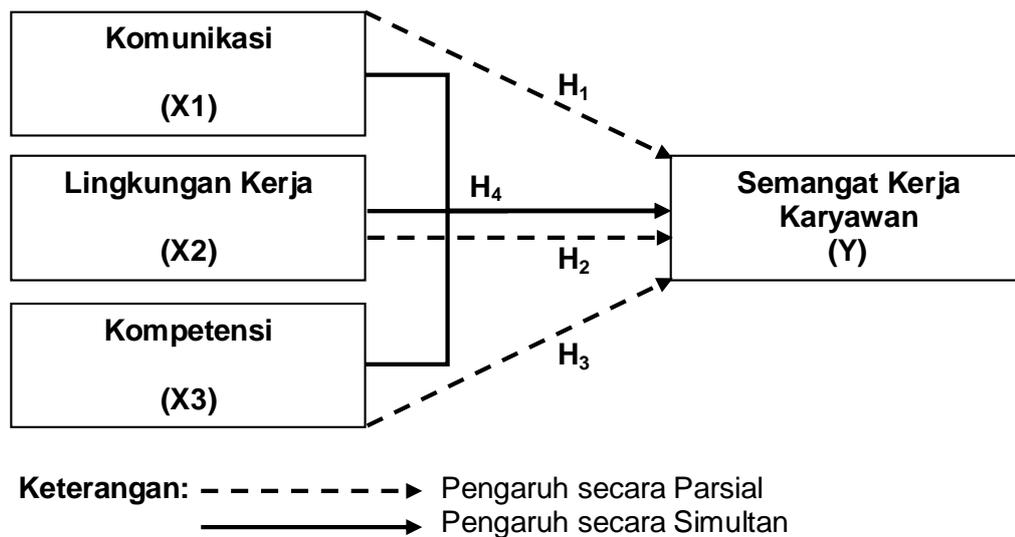
Sumber: data diolah (2019)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Olyvia Tandi dkk (2017)  "Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado"	a. Variabel kompetensi dan semangat kerja. b. Teknik analisis regresi linear berganda.	a. Variabel kinerja. b. Obyek penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. c. Sampel 44 orang.	a. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja. b. Obyek penelitian di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk. c. Sampel 45 orang.

Sumber: data diolah (2018)

### Kerangka Konseptual

Sesuai dengan hasil penelusuran berbagai teori maupun hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai mana gambar berikut:



### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
4. Komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada olah data angka (*numerikal*) yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, serta mengumpulkan data berdasarkan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:14). Analisis ini memberikan gambaran, penjelasan, dan pembahasan mengenai hasil penelitian dengan menggunakan pengukuran dan pembuktian khususnya mengenai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan metode statistik.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh yang bermakna atau tidak pada masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013:248). Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah (Sugiyono, 2013:66):

1.  $H_0$  diterima, jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , Sign.  $> \alpha$ .
2.  $H_1$  diterima, jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , Sign.  $\leq \alpha$ .

#### Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata atau tidak secara simultan koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013:257). Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis ini adalah (Sugiyono, 2013:65):

1.  $H_0$  diterima, jika:  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , Sign.  $> \alpha$ .
2.  $H_1$  diterima, jika:  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau Sign.  $\leq \alpha$ .

#### Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu cara yang digunakan untuk melihat derajat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.

Apabila nilai  $R = 0$  atau mendekati 0, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat lemah atau tidak ada pengaruh sama sekali. Namun bila  $R = +1$  atau mendekati 1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang terjadi adalah positif. Apabila  $R = -1$  atau mendekati -1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang terjadi adalah negatif. Adapun pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi (R) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi (R)**

Interval Koefisien	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 (2013:231)**

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

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan atau menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Parsial Komunikasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ditolak, yang berarti komunikasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (-0,782) yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,438 yang lebih besar dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utamajaya (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,780) yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,008 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Utamajaya (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (fisik) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,619) yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

### **Pengaruh Simultan Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengujian hipotesis keempat (H4), dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  (50,631) yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,833) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari sig ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
4. Komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.

## **SARAN**

### **Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang perlu dijadikan saran bagi karyawan maupun pimpinan CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk untuk meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain:

1. Untuk meningkatkan pengaruh positif komunikasi terhadap semangat kerja karyawan, hendaknya baik pihak manajemen maupun karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk menjalin bentuk komunikasi yang sederhana, lugas namun tegas, dan bermakna agar setiap informasi yang disampaikan dapat menjadi petunjuk dan merubah sikap baik serta meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, maka dari itu kedua hal tersebut hendaknya dipertahankan dan dikembangkan lagi dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan; oleh karena itu gabungan ketiga variabel bebas ini dapat dijadikan alat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai pertimbangan indikator maupun kebijakan yang dijalankan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan saran bagi penelitian berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari seluruh karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk yang berjumlah relatif kecil, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda pada penelitian selanjutnya jika menggunakan jumlah sampel yang lebih besar.
2. Secara keseluruhan peran komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh sebesar 78,7% terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk. Sedangkan sisanya, yakni 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat menyertakan variabel bebas lain untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan secara proporsional.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Manajemen Penelitian*, Cetakan VII, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, 2012, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dzulkifli, Muhammad, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*, Skripsi Publikasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*, Edisi Kelima, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VI, Cetakan ke-2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2013, *Manajemen Strategik Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjannah, 2012, *Pelatihan SPSS*, Karisma Learning Technologies, Malang.
- Palan, R., 2011, *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Penerjemah: Octa Melia Jalal, Penerbit PPM, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2012, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan ke-3, Mediakom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya, I Kadek Edy dan Ayu Desi Indrawati, 2013, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*, Jurnal Publikasi, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Santoso, Singgih, 2012, *Buku Latihan SPSS Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Sari, Fajar Maya, 2011, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No. 2. Hal. 137-153.
- Sedamayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siswandoko, Tjatjuk dan Darsono, 2011, *Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alpha Beta, Bandung.
- Suranto, A.W., 2014, *Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*, <http://www.uny.ac.id>, (diakses tanggal 15 September 2018).
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tandi, Olyvia, dkk, 2017, *Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3, September 2017, Hal. 3170-3179.
- Utamajaya, I Dewa Gede Adi Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2015, *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: 1504-1524.
- Welch, Mary, 2011, *The Evolution of The Employee Engagement Concept: Communication Implications*, *Corporate Communications*, An International Journal. Vol. 16 Iss: 4, pp. 328–346.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wursanto, 2013, *Etika Komunikasi Kantor*, Kanisius, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari, 2011, *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.