



## JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

### FAKTOR PEMICU SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI KANTOR NOTARIS VINI HUKAMA, SH

Helen Findi, Thoyib Kamino, Ni Kadek Yuliandari

<sup>1</sup> manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pemicu semangat karyawan di kantor notaris vini hukama. Hasil penelitian menunjukkan untuk gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,288 > 2,03951$ ), maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,214 > 2,03951$ ), maka budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,463 > 2,03951$ ), maka komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, dengan demikian peneliti memberikan saran sebagai berikut. Komunikasi sebagai variabel paling dominan dalam menentukan semangat kerjanya karyawan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH, oleh karena itu Kantor Notaris Vini Hukama, SH diharuskan meningkatkan dan menjaga komunikasi yang diterapkan kepada pegawai di Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Dengan demikian, semangat kerja karyawan akan juga semakin meningkat dan itu juga akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Dengan kesimpulan yang telah didapat, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain di luar penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi lebih representatif.

#### Article History

#### Keywords

Semangat kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

## INTRODUCTION

Kantor Notaris merupakan kantor pelayanan publik yang memberikan pelayanan jasa terhadap masyarakat terutama dalam bidang hukum. Menurut undang-undang jabatan notaris nomor 02 tahun 2014, Notaris adalah Pejabat Umum pembuat akta otentik. Berdasarkan pasal pada undang-undang jabatan notaris, notaris menerima honorarium berupa pendapatan dari klien yang didapatkan dari jasanya. Notaris memiliki kewenangan untuk membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, surat-surat kuasa dan penetapan yang diharuskan peraturan perundang-undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk menyatakan dalam akta otentik seperti menjamin kepastian pembuatan tanggal akta, menyimpan akta, memberikan salinan akta dan kutipan akta selama tidak ditugaskan kepada orang lain atau pejabat lain yang ditetapkan oleh undang-undang.

Dalam kantor notaris sebagai kantor pelayanan jasa terdapat sebuah organisasi sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian terpenting pada perusahaan. Setiap perusahaan, institusi

pemerintahan maupun swasta sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk bisa dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, sehingga dalam kantor notaris dituntut untuk bisa mempunyai karyawan yang tentunya berpendidikan, cepat memahami akan budaya organisasi yang ada maupun memiliki ketrampilan berkomunikasi yang baik dan memiliki tanggung jawab serta semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan rasa atau keinginan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dengan lebih giat agar bisa memberikan hasil atau pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Setiap pegawai harus memiliki rasa semangat kerja guna agar dapat melaksanakan pekerjaan secara baik dan efektif. Jika seorang

pegawai sudah mempunyai semangat kerja yang tinggi tentunya akan menjadi lebih produktifitas dan hasil kerja yang dihasilkan juga lebih memuaskan. Semangat kerja dapat tercipta dengan beberapa faktor pendukung yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dan pengaruh terhadap karyawannya di dalam wewenang dan kebijakannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat ketika pimpinan dapat dengan baik mengelola dan mengendalikan perusahaan. Menurut Thoha (2010:9) Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan. Pemimpin ikut andil besar akan tercapainya tujuan yang ada pada perusahaan, sehingga pemimpin memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin tentunya memiliki karakteristik berbeda, dilihat dari pembawaannya dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya.

Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan atau prinsip yang diyakini dan sudah diturunkan dari pendiri organisasi kepada anggota organisasi sehingga menjadi pendoman sehari – hari bagi anggota dalam organisasi. Menurut Harahap (2011:18) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai – nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Komunikasi merupakan cara penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima yang dituju dengan menggunakan pemilihan bahasa dan media yang paling mudah untuk diterima dan dipahami sehingga komunikasi itu akan memiliki umpan balik. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan perantara media telepon, surat kabar, bertatap muka langsung dan media lainnya. Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan komunikasi sangat berpengaruh untuk menciptakan semangat kerja pada karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan tentunya akan mempengaruhi juga pada kenyamanan lingkungan kerja.

Kantor Notaris Vini Hukama, SH yang bertempat di Jalan Raya Lugonto nomor 111, Kecamatan Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi. merupakan organisasi publik yang melayani masyarakat pada pelayanan jasa di bidang hukum kepada masyarakat di Kabupaten Banyuwangi. Sebagai kantor pelayanan jasa kantor notaris Vini Hukama, SH dituntut untuk bisa selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, agar mampu meghadapi persaingan yang tentunya setiap tahun selalu ada untuk itu diperlukan evaluasi kemampuan kerja pada setiap pegawainya. Untuk bisa mencapai suatu keberhasilan itu diperlukan kerja sama anggota organisasi yang baik, landasan organisasi yang kuat dan organisasi yang mampu memaksimumkan kinerja akan pegawainya. Maka dari itu elemen yang terpenting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti melakukan penelitian di Kantor Notaris Vini Hukama, SH yang dilatarbelakangi oleh fenomena yang terjadi saat ini yakni beberapa pegawai di kantor tersebut masih ada yang merasa kurang giat dalam menyelesaikan tugasnya yang berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga tugas yang diberikan pimpinan belum terselesaikan secara optimal. Kantor Notaris ini didirikan untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat di Banyuwangi sehingga sangat memerlukan semangat kerja yang tinggi dari pegawainya.

## **LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES**

## **2.1 Semangat Kerja**

Semangat kerja memiliki arti yaitu melakukan pekerjaan dengan giat sehingga suatu pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan tentunya lebih baik. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktifitas dari kinerja karyawan dan akan menghasilkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Noval (2019) berpendapat bahwa semangat kerja merupakan kegiatan untuk melakukan pekerjaan dengan giat untuk mendapatkan hasil yang optimal. Semangat kerja dikatakan sebagai sikap individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang menunjukkan kegairahan untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik.

Menurut Chandra dan Setiawan (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalinnya suatu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dengan melakukan komunikasi organisasi yang baik maka pekerjaan akan bisa dilakukan dengan semangat. Dengan demikian peningkatan dari semangat kerja mampu mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan dibanding yang dilakukan tanpa semangat.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan akan berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai tujuan dengan dipengaruhi oleh cara kepemimpinan dari pemimpin. Menurut Katz dan Kahn dalam Triatna (2015:168) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:131) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Atas dasar itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## **2.3 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mencerminkan kebiasaan dan tindakan karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan dan perlu untuk dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan perusahaan. Budaya organisasi ini memberikan identitas bagi karyawan dan membangkitkan komitmen terhadapkeyakinan nilai yang lebih besar dari diri karyawan.

Menurut Harahap (2011:18) budaya organisasi merupakan sistem atau nilai-nilai yang diyakini sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan dalam berperilaku oleh semua anggota organisasi yang sudah ditetapkan di perusahaan. Menurut Wibowo (2013:17) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran penting dan strategis dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki peran sebagai alat yang mampu menentukan arah organisasi ke yang boleh dan tidak boleh, mengalokasikan sumber daya manusia sebagai alat menghadapi masalah dan peluang yang ada di lingkungan organisasi.

## **2.4 Komunikasi**

Menurut Wijayanto (2012:159) menerjemahkan komunikasi yaitu proses transfer pemahaman sesuatu yang berarti, yang mana melalui serangkaian tahapan antara sumber atau pengirim dan penerima yang akan menghasilkan pemahaman mengenai pesan yang sudah sampaikan tersebut. Komunikasi merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi, jika komunikasi antar anggota tidak baik maka kerja sama yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang optimal pula. Menurut Robins dalam Wela (2017) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH yang beralamat di Jalan Raya Lugonto no 111, Kecamatan Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi. No Telepon (0333) 63319. Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH sejumlah 35 responden. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan Non Probability Sampling, yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2017:142). Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang mana menurut (Sugiyono 2016:85) mendefinisikan sebagai teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi sebagai sampel. Karena populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah 35 karyawan Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai F hitung sebesar 18,631 sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,91 sehingga dari hasil pengolahan data tampak bahwa F hitung > dari F tabel ( $18,631 > 2,91$ ) atau tingkat signifikansi < 5% yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudana dan Sugianingrat (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mashudi dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widani (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, semangat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, seorang karyawan akan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil uji tersebut diatas semangat kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,288 dengan tingkat signifikansi 0,003 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu ( $3,288 > 2,03951$ ) atau Sign. t < 5% ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariyanto dan Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Demikian berdasarkan penelitian ini, gaya kepemimpinan menjadi acuan pimpinan untuk menjadi pemimpin yang baik dan sesuai dengan kondisi, karena seorang pemimpin mempunyai fungsi membimbing, menuntun, dan membangun kepada bawahan atau pengikutnya agar mau melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tujuan dapat dicapai pada waktu yang tertentu. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji  $t$  (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai  $t$  hitung untuk budaya organisasi sebesar 2,214 dengan tingkat signifikansi 0,034 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,03951. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $2,214 > 2,03951$ ) atau  $\text{Sign. } t < 5\%$  ( $0,034 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mashudi dkk (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, budaya organisasi memiliki fungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan akan memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi dengan semangat kerja yang tinggi serta memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja yang pastinya memiliki pengaruh untuk dimasa yang akan datang.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai  $t$  hitung untuk pengembangan karir sebesar 3,463 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,03951. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $3,463 > 2,03951$ ) atau  $\text{Sign. } t < 5\%$  ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widani (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa komunikasi merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi, jika komunikasi antar anggota tidak baik maka kerja sama yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang optimal pula. Komunikasi merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara melakukan komunikasi yang mudah dipahami oleh sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

## **CONCLUSION**

untuk gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,288 > 2,03951$ ), maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,214 > 2,03951$ ), maka budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk komunikasi diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,463 > 2,03951$ ), maka komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, dengan demikian peneliti memberikan saran sebagai berikut. Komunikasi sebagai variabel paling dominan dalam menentukan semangat kerjanya karyawan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH, oleh karena itu Kantor Notaris Vini Hukama, SH diharuskan meningkatkan dan menjaga komunikasi yang diterapkan kepada

pegawai di Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Dengan demikian, semangat kerja karyawan akan juga semakin meningkat dan itu juga akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Dengan kesimpulan yang telah didapat, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain di luar penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi lebih representatif.

## REFERENCES

- Ananda, Rayka 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja di PT. Bank BRI Unit Bajulmati” **Skripsi**, Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 : Banyuwangi.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Chandra, Daniel Alexander. Roy Setiawan. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri”. *Agora* Vol. 6 No 1, 2018.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS25*. Edisi9. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Harahap, Pahlawansjah. 2011. *Budaya Organisasi : Organizational Culture*, Semarang : Semarang University Press.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hariyanto, Erdin., Yusuf, Muhammad. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Rasana’e Kota Bima”. *Akuntabel* 17 (2), 2020, 189 – 19
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Mashudi. Yani, Muhammad. Setiandayani, Dhinda Meidita. 2018 “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sung Hyun Indonesia di Pasuruan”. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol 4 No 1 2018 : 1 – 94.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press. Group
- Noval, Iqbal 2019. “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi” **Skripsi**. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945: Banyuwangi
- Nariah, 2019. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta” *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 7, No 2 – Desember 2019.
- Sapitri, Widya Aryanti, 2017. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi Di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung”. **Skripsi**, Universitas Pasundan Bandung.
- Siregar, Sofyan. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Siregar, Mulia. 2019. “Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige”. *Jurnal Diversita*, Juni 2019. Vol 5 (1) : 33-36.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi



- Sudana, I Wayan. Sugianingrat, IAP Widani. 2021 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada BPR Angsa Sedanayoga Di Batubulan Gianyar”. Jurnal Widya Amrita, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Pebruari 2021, Vol. 1 (No.1) hal 38-50.
- Sedamaryanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Edisi ke-3 tahun 2017,:Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Tarlis, Andi. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa” JII Vol 2, No 2, Oktober 2017.
- Thoha, Miftah, 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wela, Anesia. 2017. “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi” **Skripsi**, Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 : Banyuwangi.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Widani, Ni Luh Sri. 2018 “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 10, No. 1 2018.
- Wibowo. 2013, *Budaya Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainul, Mohammad. Burhannudin. Muhammad Harlie. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” *Jurnal Maksipreneur:Manajemen, Koperasi Dan Entrepreneurship*, Vol 8, 191-206