



**PERANAN KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA  
SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING* DIMASA PANDEMI COVID-19**

**( STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT EKA PRIMA MANDIRI  
SENTOSA)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

IGHFIRLANA

21801081125



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, analisis jalur, uji t dan uji sobel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap semangat kerja. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja. Komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the role of communication, work environment and compensation on employee performance with morale as an intervening variable. The population in this study were all employees of PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Surabaya Branch. The sample in this study was 58 respondents. Data was collected by distributing questionnaires, interviews and documentation. Analysis of the data used in this study using validity, reliability, normality, path analysis, t test and Sobel test.*

*The results showed that communication did not play a direct role in morale. While the work environment and compensation play a direct role in morale. Communication does not play a direct role in employee performance. Meanwhile, the work environment and compensation have a direct role in employee performance. Morale plays a direct role in employee performance. Communication plays a direct role in employee performance with morale as an intervening variable. While the work environment and compensation variables play an indirect role on employee performance with work enthusiasm as an intervening variable.*

*Keywords: Communication, Work Environment, Compensation, Employee Performance, Morale*

## BAB I

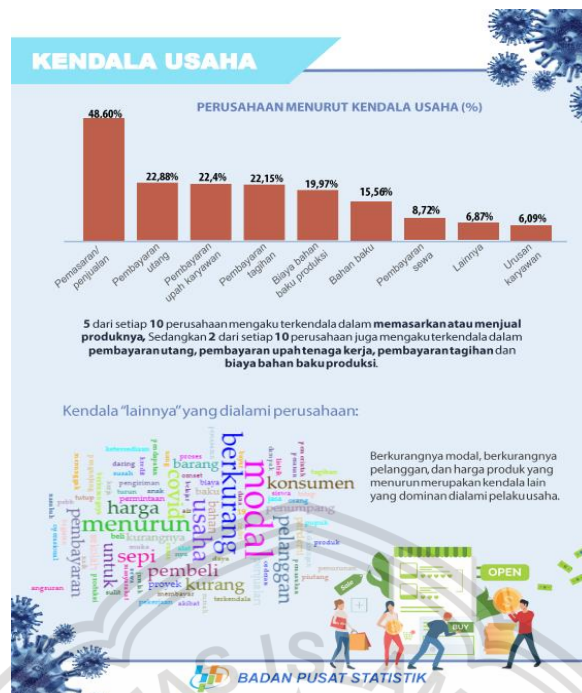
### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan dunia saat ini telah dihebohkan dengan virus varian baru. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus ini bernama Virus Covid-19. Virus Covid-19 jenis baru pertama kali muncul di kota Wuhan di China, yang telah ditemukan sebagai penyebab penyakit pernapasan pada manusia. Virus Covid-19 ini telah menyebar dengan cepat di berbagai negara dan wilayah di dunia. Pemerintah Indonesia mengumumkan bahwa terjadi pandemi Covid-19 yang telah menyebar di Indonesia. Beberapa sektor dan seluruh bidang kehidupan di Indonesia terkena dampak virus Covid-19.

Salah satu sektor yang paling terkena dampak adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan di Indonesia mengalami penurunan penjualan akibat wabah ini. Selain penurunan pendapatan, aktivitas perusahaan juga dibatasi oleh prioritas protokol kesehatan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak faktor yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting. Untuk menunjukkan tenaga dan pikiran SDM, mereka harus mampu menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan. Menurut Rivai (2015:12), Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut Nurhaziroh (2020), Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai.

Gambar 1.1 Grafik Kendala Usaha



Sumber : <https://covid-19.bps.go.id/assets/img/usaha2/11.png>

Menurut BPS Covid-19 banyak kendala perusahaan yang terjadi di masa pandemi ini. Grafik di atas menunjukkan bahwa kendala tertinggi berada di pemasaran/penjualan yang bernilai 48,60%, sedangkan sisanya terkendala dalam pembayaran hutang, pembayaran upah tenaga kerja, pembayaran tagihan dan biaya bahan baku produksi. Dengan munculnya fenomena pandemi covid-19, setiap perusahaan mengalami kendala usaha sehingga menyebabkan penurunan pendapatan. Karena itu, para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun dan dampaknya juga ke semangat kerja. Namun, ada beberapa faktor yang memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja. Faktor-faktor yang memiliki peranan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja antara lain komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Kinerja karyawan meningkat maka semangat kerja seorang karyawan juga harus meningkat. Semangat kerja yang tinggi juga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang baik. Artinya bahwa pimpinan dan seluruh karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lancar, dan fungsi manajemen berjalan lebih baik. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui semangat kerja mereka, selama ada faktor pendorong dari pihak perusahaan. Semangat kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media, (Effendy,2015). Komunikasi menjadi penting karena berhubungan langsung dengan proses mempromosikan perilaku manusia di dalam perusahaan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan setiap instansi atau organisasi. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif, tergantung pada bagaimana digunakan dan siapa yang dijangkau. Memastikan bahwa dapat berkomunikasi dengan sukses di tempat kerja dan membangun budaya kebiasaan komunikasi yang baik. Selain dapat bekerja sama dengan baik, berkomunikasi satu sama lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan moral dan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan buruk, berdampak pada moral dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dan

berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2010), Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedarmayanti (2017), menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakanseperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja mereka dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sangat memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Menurut Handoko (2014), Besarnya kompensasi menunjukkan seberapa banyak karyawan yang memberikan kontribusi langsung kepada perusahaan. Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2017), yang dimaksud dengan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa merupakan salah satu perusahaan dagang sektor transportasi yang beralamat di Jl. Kapas Krampung No.108 Surabaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan, perawatan serta suku cadang sepeda motor merk Honda. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan melibatkan beberapa bagian seperti bagian penjualan, bagian kredit, bagian kasir atau administrasi, bagian gudang serta bagian pengiriman. Motto PT Eka Prima Mandiri Sentosa adalah “APAPUN HONDANYA, EKA PRIMA SERVIS NYA”

Sesuai dengan mottonya, PT Eka Prima Mandiri Sentosa ingin menjadi yang terdepan dalam kualitas pelayanan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas pula. Hal ini didukung dengan survey langsung dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan kepala bengkel PT Eka Prima Mandiri Sentosa. Diketahui bahwa, sebelum adanya pandemi covid-19, PT Eka Prima Mandiri Sentosa selalu ramai dengan antrean pelanggan yang cukup panjang. Dengan adanya pandemi ini, PT Eka Prima Mandiri Sentosa cukup sepi atau mengalami penurunan kunjungan pelanggan, namun hal itu tidak membuat karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa patah semangat dalam bekerja dan tetap memberikan pelayanan dengan baik dan menyenangkan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin membuktikan apakah ada peranan langsung atau tidak langsung antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variable intervening* pada PT Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi Covid-19.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian dengan judul **“Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai *Variable Intervening* Di masa Pandemi Covid-19 ( Studi Pada PT Eka Prima Mandiri Sentosa)”** ini perlu dilakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah ini adalah :

- a. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- b. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?

- c. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- d. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- e. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- f. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- g. Bagaimanakah Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- h. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- i. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- j. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**



- a. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- b. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- c. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- d. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- e. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- f. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- g. Untuk menguji dan menganalisis Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- h. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.

- i. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.
- j. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya Dimasa Pandemi Covid-19.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi PT. Eka Mandiri Prima Sentosa-Cabang Surabaya dalam memperhatikan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan melalui Semangat Kerja sebagai *Variabel Intervening* Dimasa Pandemi Covid-19.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan pengembangan ilmu pendidikan terutama mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkembang di zaman saat ini.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan acuan dalam melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia dengan objek ataupun masalah yang sama untuk penelitian selanjutnya.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening** Pada PT Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi Covid-19. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya . Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- b. Lingkungan kerja berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- c. Kompensasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- d. Komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.

- e. Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- f. Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- g. Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- h. Komunikasi berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- i. Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* PPT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
- j. Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa-Cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penggunaan kuesioner menjadi keterbatasan pada penelitian ini, dikarenakan terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan PT. Eka Mandiri Prima Sentosa-Cabang Surabaya lebih memperhatikan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Perusahaan harus lebih menerapkan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan tindakan yang diperintah. Dan perusahaan PT. Eka Mandiri Prima Sentosa-Cabang Surabaya juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting bagi setiap karyawan, sehingga perlu diperbaiki kembali dekorasi ruang kerja agar memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Dan perusahaan juga perlu memperhatikan tunjangan disetiap karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperkaya ilmu teori dan praktek mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung terhadap responden, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan indikator lingkungan kerja secara non-fisik, dimana pada penelitian ini



hanya menjelaskan indikator secara fisik dan apabila peneliti ingin meneliti hal serupa untuk kiranya mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi* . Jakarta: Bumi Aksara
- Budiman, H. F. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso*.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Fuadilah Alhumairoh, W. 2016 . *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember (The Influence Of Compensasion And Motivation On Performance Through Morale Aa Intervening Varibale At Office PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember)*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A., & Dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik*. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 14(2), 21–29.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Herlina & Diputra, T. T. 2018. *Implementasi rumus sobel pada web dengan topik regresi linier menggunakan variabel intervening*. *Jurnal Algoritma Logika Dan Komputasi* 1 (1), 19-24.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasawan. 2017. *Psikologi Industri dari Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kristianto. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening ( Studi Pada Seacon LNJ Terminal Surabaya)*. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 1(1).
- Laksmi.,Fuad Gani, dan Budiantoro. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurhaziroh, N. 2020. *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO KASIHAN BANTUL DIY* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Putri, N. M. D. K. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali*. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 667-672).
- Qudsi, C. 2018. *Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Sutiasa Jamrud*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(1), 185-198.



- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins. 2016. dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Riduwan, & Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarta, I. K. R., & Lestari, N. P. N. E. 2019. *Pengetahuan Manajemen, Kompensasi, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 105-121.
- Syafrina, N., & Lestari, V. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja guru pada SMK NEGERI 1 UKUI*. *Jurnal Niara*, 11(2), 167-176.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *"Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-5. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali



Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Widodo, Suparno Eko . 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

