

PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PLN SUNGAI LANSEK KABUPATEN SIJUNJUNG

Nofritar¹⁾, Yuliarman Mahmudin²⁾

1,2 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

corresponding Email:

nofritar@upiypk.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh komunikasi, hubungan kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung . Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 34 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validasi dan reliabilitas , analisis korelasi, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik,determinan dan untuk hipotesis digunakan yaitu uji F dan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, hubungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teamwork tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja Sebagai Variabel Intervening hanya bisa pada variabel hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Manajemen Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja dengan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung dengan melalui masing-masing indikator.

Kata Kunci : Komunikasi, Hubungan Kerja, Teamwork, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine how much influence communication, work relations and teamwork have on employee performance with morale as an intervening variable on employees of PLN Sungai Lansek, Sijunjung Regency. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 34 respondents. The data analysis methods used are validation and reliability tests, correlation analysis, multiple regression analysis, classical assumption tests, determinants and for hypotheses, the F test and T test are used. Based on the results of the study, it shows that communication, work relations and morale have a positive and significant impact on employee performance. Teamwork has no effect on employee performance and morale. As an Intervening Variable, it can only be used on the working relationship variable. Based on the results of this study, it is expected that the company's management can improve communication and work relations with morale to improve employee performance at PLN Sungai Lansek employees, Sijunjung Regency by going through each indicator..

Keywords: Communication, Work Relations, Teamwork, Morale and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Gardu Induk PLN termasuk kedalam BUMN yang mengurus aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Gardu induk PLN ini merupakan salah satu system tenaga listrik yang memiliki fungsi yang amat penting dalam penyaluran tenaga listrik dari pusat pembangkit menuju beban. dan gardu induk ini juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari saluran transmisi dan distribusi listrik. Selain itu system tenaga listrik harus mampu memberikan keamanan yang baik bagi peralatan yang terpasang dan juga bagi tenaga kerja yang bekerja disana itu adalah keandalan yang harus dimiliki sistem pelayanan di tempat tersebut. Dari penjelasan tersebut bisa dikatakan pada gardu induk PLN ini memungkinkan terjadinya

resiko yang cukup besar baik bagi karyawan maupun tempat itu sendiri terutama apabila terjadi gangguan yang menyebabkan arus listrik terhambat. Biasanya yang menyebabkan aliran listrik terhambat adalah adanya hujan badai yang membuat pohon tumbang dan mengenai saluran listrik tersebut yang biasanya akan membuat lampu padam dan mengeluarkan percikan api yang akan memicu terjadinya kebakaran.

Untuk mengatasi masalah tersebut pihak gardu induk harus memiliki sistem pembumian yang handal dan harus memenuhi syarat keamanan bagi karyawan maupun peralatan yang ada disekitarnya. Selain itu sumber daya manusia yang bekerja di gardu induk PLN harus memiliki

kualitas dan skill kerja yang sangat baik dibidang tersebut.

Menurut **(Pratama, 2019)** Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Dan pencapaian keberhasilan sumber daya manusia apabila bisa melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan mampu meminimalisir atau mengatasi resiko atau masalah yang terjadi sehingga mampu memberikan kinerja yang sangat baik. Menurut **(Nabawi, 2019)** kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik diperlukan komunikasi, hubungan kerja dan kerja sama yang sangat baik dan disertai dengan adanya semangat kerja. Menurut **(Susanto & Anisah, 2019)** komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku.

Menurut **(Sari & Wibowo, 2021)** Teamwork (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan.

Menurut **(Sari & Wibowo, 2021)** semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada PLN pada tahun 2020:

Tabel 1.1
Data kinerja karyawan PLN
sungai lansek kabupaten sijunjung
tahun 2020

N O	BULA N	Pencapa ian	targ et
1	Januari	96%	100 %

2	Februar i	96%	100 %
3	Maret	96%	100 %
4	April	95%	100 %
5	Mei	95%	100 %
6	Juni	95%	100 %
7	Juli	95%	100 %
8	Agustus	95%	100 %
9	Septem ber	95%	100 %
10	Oktober	94%	100 %
11	Novem ber	94%	100 %
12	Desemb er	94%	100 %

Dari tabel persentasi kinerja diatas dapat dilihat bahwa hasil kinerja setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh PLN sungai lansek kabupaten sijunjung. Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja karyawan PLN Sungai lansek kabupaten sijunjung pada tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawannya terus menurun dalam satu tahun terakhir yaitu pada bulan januari sampai desember 2020.

Dengan adanya fenomena covid 19 seperti saat sekarang ini membuat pemerintah harus mengambil kebijakan untuk mencegah penyebaran covid-19 seperti dengan menerapkan pembatasan sosial berskala besar(PSBB). Dengan penerapan PSBB tersebut berdampak terhadap beberapa sektor salah satunya adalah sektor kelistrikan, Selain PSBB pemerintahan juga menerapkan system lockdown untuk mengurangi penyebaran covid-19 ini, hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan, dengan adanya hal tersebut memungkinkan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung untuk mengambil kebijakan dengan merubah sistem kerja yang telah diterapkan pada tahun-tahun sebelumnya. Dengan perubahan sistem kerja tersebut membuat karyawan harus beradaptasi dan menyesuaikan diri lagi dengan sistem kerja yang baru.

Dengan adanya fenomena ini membuat penulis ingin menganalisis PLN sungai lansek kabupaten

sijunjung apakah sumber daya manusia/karyawannya tetap berkualitas dan juga apakah PLN ini mampu meningkatkan kinerja karyawannya pada masa pandemi covid-19 ini.

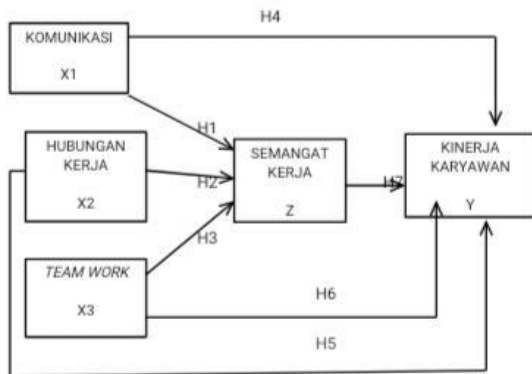
Dengan adanya kasus diatas dan perlunya komunikasi, hubungan kerja serta team work yang mampu menimbulkan semangat kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN KERJA DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PLN SUNGAI LANSEK KABUPATEN SIJUNJUNG.”

Kerangka Berfikir

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian

Gambar 2 Kerangka Fikir



1. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN sungai lansek kabupaten Sijunjung sebanyak 34 orang ryawkaan.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan langsung sampel diambil dari populasi itu. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung sebanyak 34 orang. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015) analisis ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\text{Model 1 : } Z = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{Model 2 : } Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e$$

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar tingkat pengaruh variabel independen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus sebagai berikut menurut (Riduwan, 2017) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* Komunikasi (X1), Hubungan Kerja (X2) dan *Teamwork* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel *intervening* Semangat Kerja (Z).

Pengujian hipotesis dari data yang dapat didapat yaitu dengan menggunakan SPSS for windows version 26.0 dengan analisis uji t atau *t-test*

Menurut (Yudiatmaja, 2017) “Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada”.

2. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terika. Dan variabel intervening yaitu Minat berkunjung (Z). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.

$$Z = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e$$

Berikut ini tabel hasil Regresi Berganda :

Tabel 1 Regresi Linier Berganda (1)

Coefficients ^a					
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	8,701	5,634		1,544	,133
Komunikasi	,389	,150	,397	2,592	,015
Hubungan. Kerja	-,217	,120	-,291	-1,804	,081
Team Work	,352	,111	,595	3,172	,003

a. Dependent Variable: Semangat.Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 8,701 + 0,397X_1 - 0,291X_2 + 0,595X_3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,701 artinya apabila Komunikasi, Hubungan kerja dan *Team Work* diabaikan atau bernilai nol (0) maka Semangat kerja adalah sebesar 8,701.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,397 artinya apabila Komunikasi, Hubungan kerja dan *Team Work* ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Hubungan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Semangat kerja sebesar 0,397
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar -0,291 artinya apabila H Komunikasi dan *Team Work* ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komunikasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Semangat kerja sebesar 0,291.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar -0,291 artinya apabila H Komunikasi dan Hubungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi *Team Work* diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Semangat kerja sebesar 0,291

Tabel 2 Regresi Linier Berganda (2)

Coefficients ^a					
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,825	1,986		4,444	,000
Komunikasi	,325	,056	,576	5,781	,000
Hubungan. Kerja	,131	,043	,305	3,053	,005
Team Work	,002	,043	,005	,041	,967
Semangat.Kerja	,141	,062	,244	2,275	,030

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 8,825 + 0,576X_1 + 0,305X_2 + 0,005X_3 + 0,244X_4 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,825 artinya apabila Komunikasi, Hubungan kerja, *Team Work* dan Semangat kerja tidak atau bernilai nol (0) maka Kinerja karyawan adalah sebesar 8,825.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,576 artinya apabila Komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan Hubungan kerja, *Team Work* dan Semangat kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,576.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,305 artinya apabila Hubungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komunikasi, *Team Work* dan Semangat kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,305.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,005 artinya apabila *Team Work* ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komunikasi, Hubungan kerja dan Semangat kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,005.

5. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,244 artinya apabila Semangat kerja ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Komunikasi, Hubungan kerja dan *Team Work* diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,244.

Pengujian hipotesis

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Pengujian Determinasi (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,521	4,828

a. Predictors: (Constant), Team.Work, Komunikasi, Hubungan.Kerja

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh *Adjust R Square* sebesar 0,521 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Komunikasi, Hubungan kerja, *Team work* terhadap Semangat Kerja sebesar 0,521 atau 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini

Tabel 5 Hasil Pengujian Determinasi (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,854	,834	1,638

a. Predictors: (Constant), Semangat.Kerja, Hubungan.Kerja, Komunikasi, Team.Work

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh *Adjust R Square* sebesar 0,834 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Komunikasi, Hubungan kerja, *Team work* dan Semangat Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,834 atau 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)-1

ANOVA ^a						
		Sum of		Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regr essio n	907,097	3	302,366	12, 97 4	,000 ^b
	Resi dual	699,167	30	23,306		
	Total	1606,26 5	33			

a. Dependent Variable: Semangat.Kerja

b. Predictors: (Constant), Team.Work, Komunikasi, Hubungan.Kerja

Dari table 6 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($12,974 > 2,95$). Nilai F_{hitung} 23,306 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Komunikasi, Hubungan kerja dan *Team work* berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

Tabel 7 Pengujian Hipotesis (Uji F)-2

ANOVA ^a						
		Sum of Square	df	Mean Squar		
Model		s	df	e	F	Sig.
1	Regre ssion	456,491	4	114,123	42,554	,000 ^b
	Resid ual	77,774	29	2,682		
	Total	534,265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat.Kerja, Hubungan.Kerja, Komunikasi, Team.Work

Dari tabel 4.26 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F

t_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($42,554 > 2,73$). Nilai F 2,682 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Komunikasi, Hubungan kerja dan *Team work* dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)
Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) -1

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Komunikasi (X1)	2,592	2,048	0,015
Hubungan kerja (X2)	-1,804	2,048	0,081
<i>Team work</i> (X3)	3,172	2,048	0,003

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Z)

Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 2,591 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,591 > 2,048$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,069 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

2. Pengaruh Hubungan kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Z)

Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung -1,804 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,804 > 2,048$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,081 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

3. Pengaruh *Team work* (X3) terhadap Semangat Kerja (Z)

Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 3,172 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,172 > 2,048$) atau tingkat

signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,003 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Team work* berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Tabel 9 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)-2
Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)-2

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Komunikasi (X1)	5,781	2,051	0,000
Hubungan kerja (X2)	3,053	2,051	0,005
<i>Team work</i> (X3)	0,041	2,051	0,967
Semangat Kerja (Z)	2,275	2,051	0,030

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 5,781 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,781 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Hubungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 3,053 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,053 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,005 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh *Team work* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 0,041 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0,041 < 2,051$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,967 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Team work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

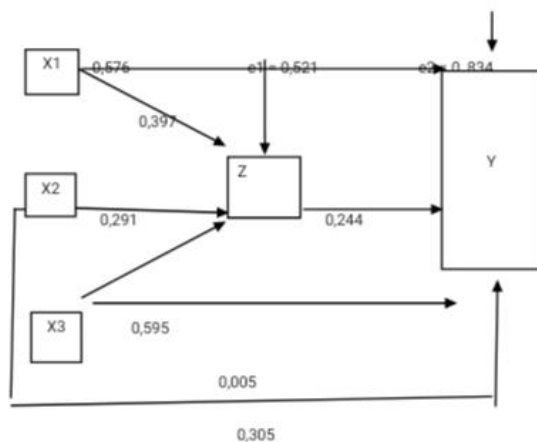
Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 2,275 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-

tabel ($2,275 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,035 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Analisis Jalur

Dari hasil analisis koefisien jalur dapat disimpulkan:

Gambar 2 Diagram Analisis Koefisien Jalur Model I,II dan III



Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Jalur Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja
 - a. Pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,576
 - b. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,397
 - c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244,
 - d. Pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebesar $0,397 \times 0,244 = 0,096$
 - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan ($0,096 < 0,576$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat menjadi variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Jalur Hubungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja
 - a. Pengaruh langsung Hubungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,005
 - b. Pengaruh Hubungan kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,291
 - c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244
 - d. Pengaruh tidak langsung Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebesar $0,291 \times 0,244 = 0,071$
 - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan ($0,071 > 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan kerja dapat menjadi variabel intervening antara Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Analisis Jalur *Team work* terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja
 - a. Pengaruh langsung *Team work* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,305
 - b. Pengaruh *Team work* terhadap Semangat Kerja sebesar 0,595
 - c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244
 - d. Pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebesar $0,595 \times 0,244 = 0,145$.
 - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Team work* terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung *Team work* terhadap kinerja karyawan ($0,145 < 0,305$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara *Team work* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat t-hitung 2,591 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,591 > 2,048$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,069 > 0,05$). Menurut (Setiawan, 2018) Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Menurut (Fachrezi, 2020) Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern. komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lawas, 2020) bahwa terdapat pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shinta & Siagian, 2020) bawah terdapat pengaruh Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

2. Pengaruh Hubungan kerja Terhadap Semangat Kerja

Tidak terdapat pengaruh Hubungan kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat t-hitung -1,804 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,804 > 2,048$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,081 > 0,05$). Menurut (Setiawan, 2018) Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Menurut (Kerja et al., 2018) Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. adalah hubungan yang berkesinambungan diantara sekelompok orang di suatu organisasi. Hubungan kerja ini berupa komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan yang diukur melalui indikator. hubungan kerja adalah kegiatan interaksi antara dua orang atau lebih dalam melakukan pekerjaannya. dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan solidaritas dan semangat kerja antar sesama pekerja dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dimana semakin baik hubungan kerja maka semangat kerja akan semakin tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, sebaliknya jika hubungan kerja kurang baik maka akan berdampak negatif terhadap semangat kerja atau semangat kerja akan menurun

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) bahwa terdapat pengaruh Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Awalia et al., 2020) bawah terdapat pengaruh Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

3. Pengaruh Team work Terhadap Semangat Kerja

Terdapat *Team work* terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana t-hitung 3,172 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,172 > 2,048$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,003 < 0,05$). Menurut (Setiawan, 2018) Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Menurut (Sari & Wibowo, 2021) *Teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan. Dalam pengertian lain *teamwork* adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan dari individu-individu (Lia Yulianda, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syihab et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nisa et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat t-hitung 0,399 dan t-tabel 2,048 dimana t-hitung 5,781 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,781 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$). Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja seorang karyawan

merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018). Menurut (Fachrezi, 2020) Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern. komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Anisah, 2019) bahwa terdapat pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akuntansi et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Hubungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh Hubungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat terlihat t t-hitung 3,053 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,053 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,005 < 0,05$). Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Sedangkan menurut (**Ainanur & Tirtayasa, 2018**) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (**Siagian & Khair, 2018**). Menurut (**Kerja et al., 2018**) Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. adalah hubungan yang berkesinambungan diantara sekelompok orang di suatu organisasi. Hubungan kerja ini berupa komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan yang diukur melalui indikator. hubungan kerja adalah kegiatan interaksi antara dua orang atau lebih dalam melakukan pekerjaannya. dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan solidaritas dan semangat kerja antar sesama pekerja dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Erfiana et al., 2018**) bahwa terdapat pengaruh Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Kaunang et al., 2018**) bahwa terdapat pengaruh Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh *Team work* Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat *Team work* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat t-hitung 0,041 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0,041 < 2,051$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,967 > 0,05$). Menurut (**Ainanur & Tirtayasa, 2018**)

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Sedangkan menurut (**Ainanur & Tirtayasa, 2018**) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (**Siagian & Khair, 2018**). Menurut (**Sari & Wibowo, 2021**) *Teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan. Dalam pengertian lain *teamwork* adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan dari individu-individu (**Lia Yulianda, 2019**)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Pratana & Abadi, 2018**) bahwa terdapat pengaruh *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Yusup, 2019**) bawah terdapat pengaruh *Team work* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Dimana terlihat t-hitung 2,275 dan t-tabel 2,051 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,275 > 2,051$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,035 < 0,05$). Menurut (**Ainanur & Tirtayasa, 2018**) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2017) bahwa terdapat pengaruh *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2017) bawah terdapat pengaruh *Locus Of Control* tidak berpngaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

8. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Vraiabel Intervening

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan ($0,096 < 0,576$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat menjadi variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

9. Pengaruh Hubungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Vraiabel Intervening

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan ($0,071 > 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan kerja dapat menjadi variabel intervening antara Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan

10. Pengaruh *Team work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Vraiabel Intervening

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Team work* terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung *Team work* terhadap kinerja karyawan ($0,145 < 0,305$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara *Team work* terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
2. Bahwa tidak terdapat pengaruh Hubungan kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
3. Bahwa terdapat *Team work* terhadap Semangat Kerja pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung Barat.
4. Bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
5. Bahwa terdapat pengaruh Hubungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
6. Bahwa tidak terdapat *Team work* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
7. Bahwa terdapat Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung
8. Bahwa Semangat Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
9. Bahwa Semangat Kerja dapat menjadi variabel intervening antara Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan
10. Bahwa Semangat Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara *Team work* terhadap kinerja karyawan

Referensi

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akuntansi, J., Bisnis, D. A. N., Aditia, D., & Nasution, D. (2019). *Jurnal*

- Program Studi Akuntansi Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan.* 5(1), 71–80. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor).” *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- Erfiana, E., Musarifah, & Noviandri, I. (2018). Pengaruh Teamwork, Beban kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Wahyu Kencana Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 1–10.
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair.* 3(1), 107–119.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., Sepang, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2148–2158. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20956>
- Kerja, P. H., Karir, P., Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). *ISSN 2540-959X.* 03(01).
- Lawas, E. S.; B. T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 274–282.
- Lia Yulianda. (2019). *Analisis Pengaruh Teamwork, Pelatihan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada Smk Negeri I Medan* (pp. 1–122).
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* 2(2), 170–183.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda. *Snmeb*, 1, 447–452.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). *Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan.* 1(2), 84–92.
- Putri, A. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Soetomo, U. (2017). Pengaruh Hubungan Kerja dan Pembinaan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Asosiasi Inkindo Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 25(2), 52–73. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/2993>
- Riduwan. (2017). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian.* Alfabeta.
- Sari, N. mala, & Wibowo, T. S. (2021). *Pengaruh Teamwork , Reward Punishment Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Swadaya Graha Gresik.* 2(2), 408–413.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh

- Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019th ed.). Alfabeta.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 233–258. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/48>
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Yudiaatmaja, F. (2017). *Analisis Jalur*. PT Rajagrafindo Persada.
- Yusup, D. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 121–129. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i2.20>