

---

# Pengaruh Komunikasi Internal, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Desa Pramana Swan Villa Keramas di Gianyar

Ni Wayan Putri Utami<sup>(1)</sup>  
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari<sup>(2)</sup>  
Luh Nik Oktarini<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: putriutaminiwayan@gmail.com

## ABSTRACT

*High employee morale helps the company quickly achieve company goals, so good internal communication between colleagues is needed, minimal work conflicts in the workplace, and maintaining employee discipline so that employees remain enthusiastic at work. The purpose of this study was to test the influence of internal communication, labor disputes and work discipline on the morale of employees in Pramana Swan Villa Keramas Gianyar Village. The total population and sample in this study were 42 respondents determined by the saturated sampling method. Data collection method with observation, interviews, literature studies and questionnaires. Data analysis techniques use validity and reliability research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, termination coefficient analysis, F test and T test. Based on the results of the analysis, the results of this study, namely internal communication, partially have a positive and significant effect on morale. Work conflict partially negatively and significantly affects morale and work discipline partially has a positive and significant effect on morale.*

**Keywords: Internal Communication ; Work Conflict ; Work Discipline ; Employee Morale**

## ABSTRAK

Semangat kerja karyawan yang tinggi membantu perusahaan cepat mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan komunikasi internal yang baik antar rekan kerja, minimnya konflik kerja di tempat kerja, serta menjaga kedisiplinan karyawan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi internal, perselisihan tenaga kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di Desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden yang ditentukan dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, studi Pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis maka hasil penelitian ini yaitu komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata kunci: Komunikasi Internal, Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja**

---

## Pendahuluan

Semangat kerja suatu perusahaan atau instansi memegang peranan penting dalam terwujudnya pekerjaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Hal ini menekankan faktor manusia dalam melaksanakan tugasnya, karena pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, oleh karena itu mereka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan produktivitas kerja tercapai apabila mereka berkonsentrasi penuh pada fokus diri sendiri. Agar pekerjaan dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan atau organisasi harus membayar upah untuk meningkatkan moral karyawannya dengan melakukan upaya yang wajar dalam mengelola tenaga kerja. Komunikasi internal adalah transmisi pesan yang dapat terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan, atau atasan dan atasan. Komunikasi dianggap berhasil bila ada saling pengertian antara pengirim dan penerima, sehingga apa yang disampaikan dapat dipahami, diperhatikan dan dilaksanakan. Perselisihan tenaga kerja adalah masalah yang mengganggu perusahaan dan dapat merusak semangat kerja karyawan. Perselisihan perburuhan adalah konflik antara dua atau lebih mitra atau kelompok yang harus berbagi sumber daya atau tugas kerja yang terbatas dan/atau fakta bahwa mereka memiliki posisi, tujuan dan nilai atau persepsi yang berbeda (Veithzal, 2014:718). Disiplin kerja seseorang tercermin dari ketepatan waktu, ketaatan atau ketaatan dan tanggung jawab. Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menghargai waktu, kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya, dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya, Nuri (2013).

Penelitian oleh Siregar (2017) dan Sari (2015) menemukan bahwa komunikasi internal memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Penelitian oleh Rifki, *et al* (2019) menemukan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Agustina dan Sofian (2019) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian Wahyudi, *et al* (2020) dan Sianturi, *et al* (2020) menemukan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian ini dilakukan di Desa Pranama Swan Villa Keramas Gianyar yang berlokasi di Jalan Pantai Selukat, Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Desa Pramana Swan Villa berdiri sejak tahun 2011 yang didirikan oleh I Made Karang Sumadi dan Ni Ketut Arini. Berdasarkan hasil wawancara penulis di Desa Pramana Swan Villa Keramas Di Gianyar, ditemukan beberapa fenomena-fenomena yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal. Dimana masih ada beberapa masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja

---

karyawan. Standar nilai semangat kerja diatas akan dicocokkan dengan nilai rata-rata hasil semangat kerja karyawan di Desa Pramana Swan Villa Keramas Di Gianyar. Dimana penilaian semangat kerja diukur melalui dua aspek, yaitu aspek personal adalah corak tingkah laku social yang terdiri dari corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini, dan sikap yang melekat pada seseorang jika berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Aspek professional yaitu orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya.

Hasil penilaian semangat kerja karyawan dapat dilihat bahwa rata-rata hasil penilaian dari aspek personal sebesar 75,90% dan aspek profesional sebesar 75,10% menunjukkan penilaian semangat kerja cukup. Namun perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawan memiliki nilai kerja yang sangat baik, untuk mendukung proses operasional perusahaan kedepannya.

Semangat kerja karyawan di Pramana Swan Villa Village berasal dari komunikasi internal, jadi penting untuk mengetahui bagaimana staf berkomunikasi. Kurangnya komunikasi antara rekan kerja menyebabkan kesalahpahaman. Kesalahpahaman sering terjadi sehingga menimbulkan hambatan komunikasi, karena informasi yang diterima koordinator di setiap departemen tidak sama dengan yang disampaikan oleh koordinator kepada rekan-rekannya, sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang berujung pada kesalahpahaman antara karyawan dan karyawan. bos

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar, terdapat permasalahan yang saling bertentangan antar departemen yaitu bagaimana para pegawai saling membenci untuk memperkuat posisinya dan menanyakan kebutuhan masing-masing departemen kepada yang lain. Departemen dan ketergantungan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Artinya terkadang setiap departemen saling bergantung dalam memenuhi tanggung jawab masing-masing departemen.

Permasalahan lain yang dialami oleh karyawan Desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dikatakan kurang dilihat dari bagaimana karyawannya dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik serta kehadiran tepat waktu. Karyawan di Desa Pramana Swan Villa seringkali tidak melakukan absensi kehadiran dan terlambat datang bekerja, serta sering menukar jadwal kerja. Artinya belum adanya kesepakatan dan konfirmasi antara karyawan yang hendak menukarkan schedule kerja dengan rekan kerja yang memiliki schedule kerja di jam tersebut, sehingga pada saat jam kerja sudah mulai kedua karyawan tersebut berada di jam kerja yang sama, hal ini menyebabkan berkurangnya tenaga kerja di *schedule* selanjutnya.

Komunikasi internal berdampak besar pada moral karena dengan komunikasi internal, karyawan tidak perlu khawatir dengan apa yang terjadi di lingkungan kerjanya. Karyawan dapat mengungkapkan perasaan mereka atau apa yang sedang terjadi. Dengan adanya komunikasi

---

internal ini, karyawan Desa Praman Swan Villa Keramas Gianyar dapat bekerja dengan lebih gembira setiap hari, tanpa tekanan atau pikiran yang menghambat pelaksanaan aktivitas di tempat kerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Siregar (2017) menyebutkan bahwa penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan atau parsial terhadap semangat kerja karyawan. Sarianti (2019) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan .

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar, beralamat di Jl. Pantai Selukat, Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian ini adalah tentang pengaruh komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di Desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan Desa Pramana Swan Villa Keramas Gianyar yang berjumlah 42 karyawan. Teknik penentuan sampel ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Research design atau desain penelitian adalah desain yang memungkinkan peneliti mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Definisi penelitian menurut Umar (2015) desain penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang dilakukan sedemikian rupa sehingga akan memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis kepastian, uji-t signifikan dan uji-f signifikan. Berdasarkan latar belakang dan penelitian selama ini, dapat digunakan kerangka pemikiran Komunikasi Internal, konflik kerja, disiplin dan semangat kerja yang dapat dilihat sebagai berikut.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 responden, dapat diketahui bahwa semua indikator variabel penelitian ini yaitu. komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja, valid karena nilai koefisien korelasinya adalah. lebih tinggi dari 0,30. Dari hasil uji reliabilitas instrumen dapat diketahui variabel instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu. variabel komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja, dianggap reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha yang lebih tinggi. dari 0,60. Berdasarkan uji normalitas yang disajikan pada Tabel 1, terlihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance seluruh variabel bebas  $> 0,10$ , begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF semua variabel memiliki nilai

VIF < 10. Artinya model regresi yang dihasilkan tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi masing-masing model terbukti lebih besar dari 0,05. Artinya tidak ada kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Hasil Uji Normalitas	Hasil Uji Multikolineritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	
Komunikasi Internal	0,200	0,977	1,024	0,230
Konflik Kerja		0,540	1,851	0,580
Disiplin Kerja		0,538	1,859	0,127

Sumber: Data diolah, 2023

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin dengan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.128	6.706		3.747	.001
	Komunikasi Internal	.102	.043	.184	2.376	.023
	Konflik Kerja	-.583	.102	-.598	-5.731	.000
	Disiplin Kerja	.291	.100	.305	2.916	.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,128 + 0,102X_1 - 0,583X_2 + 0,291X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$\alpha = 25,128$  secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 25,128 yang artinya apabila variabel komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan maka semangat kerja akan sebesar konstan 25,128.

$b_1 = 0,102$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,102 yang artinya setiap terjadi kenaikan komunikasi internal sebesar satu satuan maka akan

menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0,102 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_2 = -0,583$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,583 yang artinya setiap terjadi kenaikan konflik kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya semangat kerja sebesar 0,583 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,291$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,291 yang artinya setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0,291 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

### Analisis Determinasi

**Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.777	.759	2.709

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Konflik Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0,759. hal ini berarti 75,9% variasi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 75,9\% = 24,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji.

### Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (*t-test*)

#### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komunikasi internal terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,376$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,024$  dan nilai sig 0.023 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial komunikasi internal ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan semangat

---

kerja (Y). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2017) yang menyatakan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, baik secara parsial atau secara simultan. Sarianti (2019) komunikasi internal memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

#### Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif konflik kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -5,731$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = -2,024$  dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel konflik kerja ( $X_2$ ) maka akan menurunkan semangat kerja karyawan (Y). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2019) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Haryati, dkk (2022) menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikatnya (semangat kerja).

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara disiplin kerja secara parsial terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,916$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,024$  dan nilai sig 0.006 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan semangat kerja (Y). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi (2020) yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai. Sianturi (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, dimana disiplin kerja yang semakin baik maka semangat kerja juga akan semakin tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, terhadap semangat kerja pegawai.

#### Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)

#### Tabel 3. Hasil Uji F-test

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.298	3	323.099	44.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	278.821	38	7.337		
	Total	1248.119	41			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Konflik Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022 (Lampiran 7)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi internal, konflik kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,035, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima. Ini berarti bahwa komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal, konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja teruji kebenarannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarianti (2015) secara parsial komunikasi internal berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hidayat, dkk (2019) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Wahyudi (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

## Simpulan

Simpulan dalam hasil penelitian ini yaitu komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Komunikasi internal, konflik kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,035. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi internal, konflik kerja, dan disiplin kerja maka akan meningkatkan semangat kerja.

## Daftar Pustaka

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107-116.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- I Ketut, H. B. A. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- Pada Cv. Percetakan Aksara Gianyar. *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Percetakan Aksara Gianyar*.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan*, 5(1), 1-8.
- Lombu, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. *Journal Economics And Strategy*, 2(2), 1-9.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Novriansyah, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 61-71.
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Proteina Prima, Tbk Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- RG, R. R. D., & Sarianti, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 2(3), 503-512.
- Rosmani, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 98-110.
- Rupini, M. D., Wati, N. P. S., & Gunawan, K. (2018). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 5(2).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA*, 8(2).
- Sari, M (2016). "Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Simamora Dalam Sari ( 2013 : 746 ) Adalah Sebagai Berikut :": 12–16.
- Susila, B. P. E., & Ariantini, P. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Himpunan Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia Periode 2019-2021. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 4(1), 45-54.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Siregar. T. D. (2017). "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. Vol. 6. No. 2. Desember 2017. ISSN : 2301-797. Hal. 200-208
- Tumanggor, D. O. S., Pardede, E., & Sianturi, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. *Jurnal Prointegrita*, 4(2), 18-31.
- Waidah, D. F. (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Karimun. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 148-153.