Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 18893-18906

Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Tirtanadi Ipam Limau Manis

Meily Glory Rodearni Damanik, Ilham Mubaraq Ritonga, SE, M.Si
Universitas Harapan Medan
meilygloryrodearnidamanik@gmail.com

Published: March , 2026

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhaadap semangat kerja yang di intervening oleh lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwakomunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh pada semangat kerja dan lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan, komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang kuat antara komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, dan besar persentase yaitu 50,1% dan sisanya sebesar 49,90% dapat dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti.

Kata kunci:Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Semangat kerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kelangsungan kegiatan usaha suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan, eksistensi, dan perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas, kemampuan, serta profesionalisme yang baik akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi agar mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Semangat kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Utami et al., 2024). Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan konflik antarpegawai sehingga mampu meningkatkan semangat kerja (Kustini & Maridha, 2024). Selain itu, budaya organisasi yang positif dan harmonis akan membentuk suasana kerja yang kondusif serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Widyawati et al., 2024).

Selain komunikasi dan budaya organisasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti penerangan, suhu udara, keamanan, ruang gerak, serta kebersihan yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja (Ngangi et al., 2025). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis sebagai perusahaan BUMD yang bergerak di bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat. Berdasarkan data perusahaan selama periode 2018–2023, realisasi pekerjaan pemasangan air yang dilakukan pegawai tidak selalu mencapai target yang ditetapkan. Dari enam tahun pengamatan, hanya pada tahun 2019 dan 2023 realisasi pekerjaan mencapai target, sementara pada tahun 2018 serta 2020–2022 realisasi pekerjaan berada di bawah target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya semangat kerja pegawai antara lain kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, budaya organisasi yang belum sepenuhnya harmonis, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Permasalahan tersebut menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam komunikasi, kurangnya kerja sama antarpegawai, serta kurangnya kenyamanan dalam bekerja yang berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap semangat kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian **asosiatif dengan pendekatan kuantitatif**. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini dianalisis hubungan sebab akibat antara **komunikasi (X1)** dan **budaya organisasi (X2)** sebagai variabel independen terhadap **semangat kerja (Y)** sebagai variabel dependen dengan **lingkungan kerja (Z)** sebagai variabel intervening.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada **PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis** yang beralamat di Jl. Limau Manis, Pasar 13, Jl. Dusun VI, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan selama **April sampai Agustus 2025**.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah **seluruh karyawan PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis sebanyak 129 orang**.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai responden penelitian (Priyastama, 2017). Penelitian ini menggunakan **metode sampel sensus**, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah **129 karyawan**.

D. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan **data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tanpa perantara (Priyastama, 2017). Data yang dikumpulkan berupa tanggapan responden terkait indikator **komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja**.

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan **metode survei** melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis. Kuesioner berisi pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu **komunikasi (X1)** dan **budaya organisasi (X2)** sebagai variabel independen, **lingkungan kerja (Z)** sebagai variabel intervening, serta **semangat kerja (Y)** sebagai variabel dependen. Pengukuran variabel menggunakan **skala Likert**.

Indikator komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan. Budaya organisasi diukur melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Lingkungan kerja diukur melalui fasilitas kerja, kenyamanan tempat kerja, keamanan, dan tingkat kebisingan. Sementara itu, semangat kerja diukur melalui motivasi bekerja, kesungguhan, kesenangan, dan kepuasan kerja.

G. Teknik Analisis Data Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan melalui **uji validitas dan reliabilitas**. Uji validitas menggunakan metode **Corrected Item Total Correlation** dengan kriteria nilai r hitung > 0,30 dinyatakan valid (Priyatno, 2019). Uji reliabilitas menggunakan **Cronbach's Alpha** dengan kriteria nilai alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Pengujian meliputi **uji normalitas** menggunakan Kolmogorov-Smirnov, **uji multikolinearitas** dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF < 10), serta **uji heteroskedastisitas** menggunakan metode Glejser dengan nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2019).

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model meliputi **uji t**, **uji F**, dan **koefisien determinasi (R^2)**. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian (Pardede & Manurung, 2018; Sugiyono, 2019). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap semangat kerja baik secara langsung maupun melalui **lingkungan kerja sebagai variabel intervening**.

5. Uji Sobel Test

Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi **pengaruh tidak langsung (mediasi)** variabel intervening antara variabel independen dan dependen. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai **Z > 1,96** pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

PDAM Tirtanadi merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat di Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini awalnya didirikan oleh pemerintahan kolonial Belanda pada tanggal 8 September 1905 dengan nama **NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih**. Pembangunan perusahaan ini diprakarsai oleh Hendrik Cornelius Van Den Honert (Direktur Deli Maatschappij), Pieter Kolff (Direktur Deli Steenkolen Maatschappij), dan Charles Marie Hernkenrath (Direktur Deli Spoorweg Maatschappij), dengan kantor pusat berada di Amsterdam, Belanda. Pada masa awal operasionalnya, sumber air utama berasal dari mata air Rumah Sumbul di Sibolangit dengan kapasitas produksi sekitar 3000 m^3 per hari yang kemudian ditransmisikan ke Reservoir Menara di Jalan Kapitan yang memiliki kapasitas 1200 m^3.

Setelah Indonesia merdeka, pengelolaan perusahaan ini diserahkan kepada Pemerintah Indonesia dan kemudian berada di bawah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 11 Tahun 1979, status perusahaan diubah menjadi PDAM Tirtanadi. Sejak tahun 1991, PDAM Tirtanadi juga ditunjuk sebagai operator sistem pengelolaan air limbah Kota Medan. Dalam rangka memperluas cakupan pelayanan air minum, perusahaan ini menjalin kerja sama operasional dengan beberapa PDAM di berbagai kabupaten di Sumatera Utara. Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 10 Tahun 2009 ditegaskan bahwa tujuan utama PDAM Tirtanadi adalah mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi standar kesehatan serta mendukung peningkatan perekonomian daerah, pendapatan daerah, dan kualitas lingkungan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 129 responden, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 57,36%, sedangkan perempuan sebesar 42,64%. Hal ini menunjukkan

bahwa tenaga kerja laki-laki lebih dominan karena pekerjaan di perusahaan membutuhkan kondisi fisik yang relatif kuat. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebesar 48,06%, yang menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dari segi pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sarjana merupakan yang paling dominan sebesar 45,74% dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 46,51%, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama serta tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

1. Hasil Uji Kualitas Data

1.1. Hasil Uji Validitas

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	*Corrected Item-Total Correlation* rhitung	rtabel	Simpulan
Komunikasi	Komunikasi_1	.507	.171	Valid
	Komunikasi_2	.407		Valid
	Komunikasi_3	.449		Valid
	Komunikasi_4	.467		Valid
	Komunikasi_5	.326		Valid
Budaya organisasi	Budaya organisasi_1	.637	.171	Valid
	Budaya organisasi_2	.619		Valid
	Budaya organisasi_3	.555		Valid
	Budaya organisasi_4	.655		Valid
	Budaya organisasi_5	.332		Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja_1	.893	.171	Valid
	Lingkungan kerja_2	.791		Valid
	Lingkungan kerja_3	.851		Valid
	Lingkungan kerja_4	.400		Valid
Semangat kerja	Semangat kerja_1	.871	.171	Valid
	Semangat kerja_2	.863		Valid
	Semangat kerja_3	.793		Valid
	Semangat kerja_4	.524		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel komunikasi (5 pernyataan), budaya organisasi (5 pernyataan), lingkungan kerja (4 pernyataan), dan semangat kerja (4 pernyataan) Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai komunikasi yang baik, budaya organisasi yang positif, serta lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.2. Hasil Uji Kualitas Data

Tabel IV.6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics

Variabel	*Croncbach's Alpha*	*Nilai koefisien standar*	Simpulan
Komunikasi_X1	.674	0.6	Reliabel
Budaya organisasi_X2	.780		Reliabel
Lingkungan kerja_Z	.866		Reliabel
Semangat kerja_Y	.861		Reliabel

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa untuk variabel komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai nilai Croncbach's Alpha> 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

1.1. Hasil Uji Sub Struktur I

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian asumsi klasik sub struktur I dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

a. Hasil uji Normalitas

Tabel IV.7

Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov Test* Sub Struktur I

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		*Unstandardized Residual*
N		129
Normal Parameters	*Mean*	.0000000
	Std Deviation	2.18196687
Most Extreme Differences	*Absolute*	.067
	Positive	.043
	Negative	-.067
Kolmogorov Smirnov Z		.761
Asymp.Sig. (2-taield)		.609

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.7 diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,609 sehingga nilai signifikansi 0,609>0,05 maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil uji Multikolinearitas

Tabel IV.8

Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur I

Coefficients

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Komunikasi_X1	.521	1.921
Budaya organisasi_X2	.521	1.921

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa untuk variabel komunikasi dan budaya organisasi mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain

a. Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.9
Hasil Uji Glejser Sub Struktur I

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	2.043	1.027		1.989	.049
	Komunikasi_X1	.003	.054	.006	.049	.961
	Budaya organisasi_X2	-.015	.059	-.032	-.258	.797

a. *Dependent Variable: Abs_res*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.12 dapat disampaikan bahwa untuk variabel komunikasi (nilai sig. 0,964), dan budaya organisasi(sig. 0,797) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan>0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel penggangu.

1.3. Hasil Uji Sub Struktur II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian asumsi klasik sub struktur I dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

a. Hasil uji Normalitas

Tabel IV.10
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov Test* Sub Struktur II

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		*Unstandardized Residual*
N		129
Normal Parameters	*Mean*	.0000000
	Std Deviation	2.51834645
Most Extreme Differences	*Absolute*	.096
	Positive	.053
	Negative	-.096
Kolmogorov Smirnov Z		1.090
Asymp.Sig. (2-taield)		.186

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.10 diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,186 sehingga nilai signifikansi 0,186>0,05 maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil uji Multikolinearitas

Tabel IV.11

Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur II

Coefficients

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Komunikasi_X1	.478	2.092
Budaya organisasi_X2	.519	1.925
Lingkungan kerja_Z	.878	1.138

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa untuk variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain

a. Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.12

Hasil Uji Glejser Sub Struktur II

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	2.272	1.532		1.483	.141
	Komunikasi_X1	-.120	.076	-.203	-1.593	.114
	Budaya organisasi_X2	.051	.078	.079	.646	.520
	Lingkungan kerja_Z	.092	.067	.128	1.366	.174

a. *Dependent Variable: Abs_res*

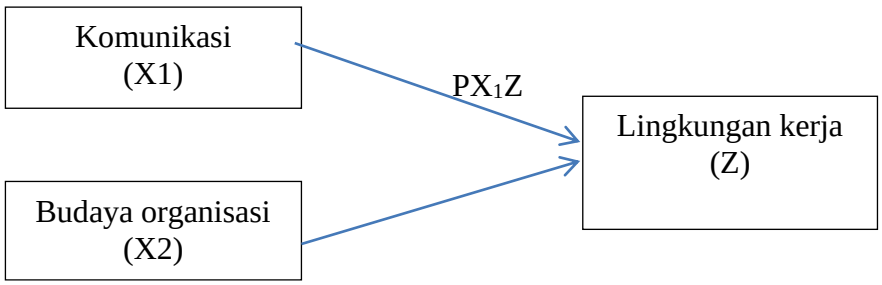
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.12 dapat disampaikan bahwa untuk variabel komunikasi (nilai sig. 0,114), budaya organisasi (sig. 0,520) dan lingkungan kerja (nilai sig. 0,174) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan>0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel penggangu

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda dari pengolahan data tabulasi jawaban responden yaitu:

a. Hasil regresi linear berganda sub struktur I



Gambar IV.1. Hasil Uji Sub Struktur I

Tabel IV.13

Hasil regresi linear berganda Sub Struktur I

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	10.043	1.861		5.531	.000
	Komunikasi_X1	.320	.096	.387	3.342	.000
	Budaya organisasi_X2	.298	.057	.215	2.875	.022

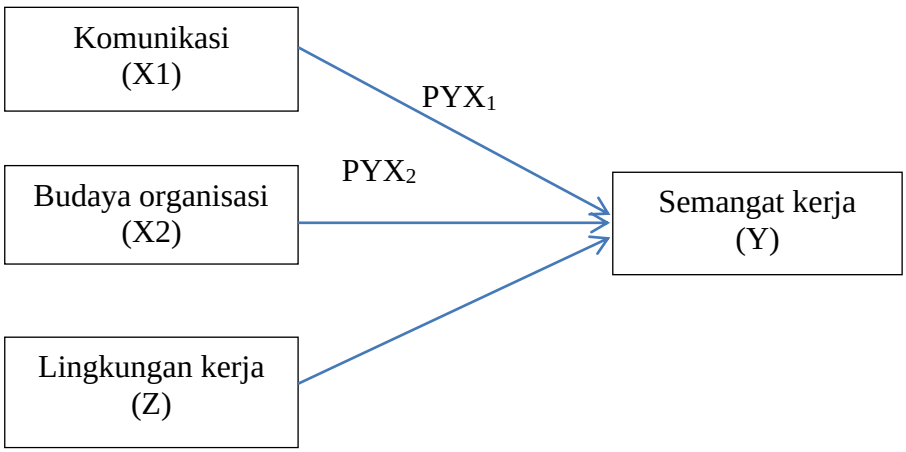
a. *Dependent Variable:* Lingkungan kerja_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.13 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: Y= 10,043 + 0,320X1 + 0,290X2. Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kontanta) sebesar 10,043 dan bernilai positif artinya bahwa lingkungan kerja karyawan akan meningkat sebesar 10,043 dengan asumsi variabel komunikasi dan budaya organisasi mempuyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Komunikasi dengan nilai koefisien sebesr 0,320 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan lingkungan kerja karyawan sebesar 0,320 (32%).
3. Budaya organisasi dengan nilai koefisien sebesr 0,298 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan lingkungankerja karyawan sebesar 0,298 (29,80%).

b. Hasil regresi linear berganda sub struktur II



Gambar IV.2 Hasil Uji Sub Struktur II

Tabel IV.14

Hasil Regresi Linear Berganda Sub Struktur II

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	9.735	2.346		4.150	.000
	Komunikasi_X1	.348	.116	.367	2.995	.000
	Budaya organisasi_X2	.285	.120	.198	2.815	.024
	Lingkungan kerja_Z	.269	.103	.159	1.895	.018

a. *Dependent Variable:* Semangat kerja_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Tabel IV.14 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: Y= 9,735 + 0,348X1 + 0,285X2 + 0,269Z Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kontanta) sebesar 9,735 dan bernilai positif artinya bahwa semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 9,735 dengan asumsi variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempuyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Komunikasi dengan nilai koefisien sebesr 0,348 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan semangat kerja karyawan sebesar 0,348 (34,80%).
3. Budaya organisasi dengan nilai koefisien sebesr 0,285 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan semangat kerja karyawan sebesar 0,285 (28,50%).
4. Lingkungan kerja dengan nilai koefisien sebesr 0,269 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan semangat kerja karyawan sebesar 0,269 (26,90%).

3. Hasil Uji Hipotesis

3.1. Hasil Uji Parsial

Tabel IV.15

Hasil Uji Parsial I

Coefficientsa

Model		*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)		5.531	.000
	Komunikasi_X1	.387	3.342	.000
	Budaya organisasi_X2	.215	2.875	.022

a. *Dependent Variable:* Lingkungan kerja_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel n = 129 sehingga diperoleh nilai ttabel = 1,656 pada signifkan 0,05 (5%). Dari tabel di atas berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial yaitu:

1) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai thitung > ttabel, 3,342 > 1,656 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai thitung > ttabel, 2,875>1,656 pada signifikan 0,022<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

b. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel IV.16

Hasil Uji Parsial II

Coefficientsa

Model		*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)		4.636	.000
	Komunikasi_X1	.367	3.132	.000
	Budaya organisasi_X2	.238	2.758	.015

a. *Dependent Variable:* Semangat kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial yaitu:

1) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai thitung > ttabel, 3,132 > 1,656 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.
2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Limau Manis (nilai thitung > ttabel, 2,758>1,656 pada signifikan 0,015< 0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima..

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel IV.17
Hasil Uji Parsial III

Coefficientsa

Model		*Standardized Coefficients* Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.658	.000
	Lingkungan kerja_Z	.109	2.836	.028

a. *Dependent Variable:* Semangat kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 2,836> 1,656 pada signifikan 0,028 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H5 diterima

3.2. Hasil Uji Simultan

Berikut ini dapat disajikan hasil pengolahan simultan antara variabel independen dengan dependen sebagai berikut:

Tabel IV. 18
Hasil Uji Simultan

ANOVA $_b$

Model		*Sum of*	df	*Mean*	F	Sig.
1	*Regression*	91.021	3	30.340	25.178	.001[a]
	Residual	811.785	125	6.494		
	Total	902.806	128			

a. *Predictors: (Constant*), Komunikasi_X1, Budaya organisasi_X2, Lingkungan kerja_Z

b. *Dependent Variable:* Semamgat kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel n = 129, dimana nilai df (1) = k – 1 = 4 -1= 3 dan nilai df (2) = n–k = 129 – 4 = 125 maka diperoleh Ftabel = 2,68 pada sig.0,05. Sedangkan nilai Fhitung = 25,178 pada sig.0,001. Dari tabel diatas dapa disimpulkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan (nilai F_{hitung}>F_{tabel}, 25,178>2,68 pada sig. 0,001<0,05).

3.3. Hasil Koefisien Determinasi

Berikut ini dapat disajikan hasil pengolahan koefisien determinasi antara variabel independen dengan dependen sebagai berikut:

Tabel IV.19
Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summaryb

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics* *R square*	*F Change*
1	.768$_a$	.590	.501	2.54839	.590	25.178

a. *Predictors: (Constant*), Komunikasi_X1, Budaya organisasi_X2, Lingkungan kerja_Z

b. *Dependent Variable:* Semamgat kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel IV.19 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar R = 0,768 artinya terdapat korelasi yang kuat antara komunikasi, budaya organiasasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di perusahaan dalam melakukan tugas. Nilai *adjusted* R^2 = 0,501 artinya semangat kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 50,1% dan sisanya sebesar 49,90% dapat dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (thitung 3,342 > ttabel 1,656; sig. 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan harmonis. Komunikasi yang lancar juga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan konflik kerja sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeannut dan Wirawan (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (thitung 2,875 > ttabel 1,656; sig. 0,022 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat, seperti sikap saling menghargai, kerja sama, dan perlakuan yang adil antar karyawan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman. Budaya organisasi yang kuat juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan sehingga meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aslam dan Purnama (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (thitung 3,132 > ttabel 1,656; sig. 0,000 < 0,05). Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk berkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih lancar dan efisien. Kondisi ini mendorong tumbuhnya semangat kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa didukung oleh komunikasi yang jelas dan terbuka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi et al. (2023) serta Taufik dan Mulyadin (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (thitung 2,758 > ttabel 1,656; sig. 0,015 < 0,05). Budaya organisasi yang positif, seperti adanya sikap saling menghargai, kerja sama, dan keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, mampu mendorong munculnya semangat kerja yang tinggi. Lingkungan organisasi yang mendukung juga membuat karyawan merasa lebih dihargai sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kunna et al. (2024) dan Widyawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (thitung 2,836 > ttabel 1,656; sig. 0,028 < 0,05). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga membuat karyawan merasa lebih nyaman sehingga mampu memberikan kontribusi kerja secara optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mutiara et al. (2024) serta Taufik dan Mulyadin (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja yang Dimediasi oleh Lingkungan Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan (nilai Sobel 1,363232 < 1,656). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tetap berperan langsung dalam meningkatkan semangat kerja karyawan tanpa harus melalui

perantara lingkungan kerja. Karyawan menyadari bahwa kondisi lingkungan kerja dapat berubah sewaktu-waktu, sehingga komunikasi tetap menjadi faktor utama yang membantu kelancaran koordinasi kerja dan menjaga semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zonrioki dan Ali (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja yang Dimediasi oleh Lingkungan Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan (nilai Sobel 1,604355 < 1,656). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja tanpa melalui perantara lingkungan kerja. Karyawan memahami bahwa perubahan lingkungan kerja dapat terjadi sewaktu-waktu, namun budaya organisasi yang telah terbentuk tetap menjadi pedoman dalam bekerja dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kustini dan Maridha (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi IPAM Limau Manis. Selain itu, komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun demikian, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi maupun budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan semangat kerja karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang positif dibandingkan melalui perantara lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pelibatan karyawan dalam berbagai kegiatan strategis perusahaan serta memberikan arahan dan motivasi secara berkala. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan melalui pelatihan atau sosialisasi secara berkala agar koordinasi kerja menjadi lebih efektif. Karyawan juga diharapkan dapat menjaga budaya organisasi yang positif dengan menunjukkan sikap saling menghargai, menghormati, dan bekerja sama dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, pimpinan perlu terus menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memperkuat koordinasi serta mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Andri, S., dan Sari, Y.N. (2023) Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.*Jurnal eCo-Buss*.Vol.6. No.2.Desember. P-ISSN: 2622-4291. E-ISSN: 2622-4305. Hal: 596-606.

Anwar., Sahabuddin, R., Rahman, F.A., dan Ruma, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerjamelalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi RegionalVII Makassar.YUME : Journal of Management. Volume 5. Issue 2.Pages: 25 – 38.ISSN : 2614-851X (Online).

Aslam, J., dan Purnama, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima.Jurnal Mahasiswa. Vol.5. No.3 September.e-ISSN: 2962-289. p-ISSN: 2962-2883. Hal 300-312.

Bangun, R., Wruwu, K., dan Paramita, P. (2021).Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba.Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan.Volume 9. Issue I. Pages: 268-283. p-ISSN: 2302-0008. e-ISSN: 2623-1964.

Damayanti, R., Ariani, M., Arrywibowo, I., Hadiyanto, D., Pudjiati., dan Yulianti, T. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja tergadap Semangat Kerja Karyawan PT. Andiarta Muzizat Balikpapan. Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO). Vol.1. No.2.Oktober.E-ISSN: 2962-6811. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. Hal: 71-84.

Dewi, K.I.S., Astiti, Ni Putu Yeni., dan Adika, I Nyoman Resa. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Airport Service and Hospitality Officer di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurahrai Bali. VALUES.Vol.4. No.1.e-ISSN: 2721-6810. Hal: 746757.

Fatimah, S., dan Hadi, S. (2021).Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. LA Nina Niaga Nasional.Jurnal Improvement. Vol.1. No.1. Maret. Hal: 25-32.

Gaol, CHR Jimmy L. (2019).*A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo. Anggota IKAPI.

Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, F.D.O.A., dan Kasmirudin. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat KerjaKaryawan Pada PT. Kresna Duta Agroindo (Kda) Bangko Estate Jambi.*Jurnal Ilmiah Akuntansi'45*.Vol 4.No.1. Mei. E-ISSN: 2747-2647. P-ISSN: 2828-7215. Hal 01-13.

Herizal., dan Nur, M. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie.*Jurnal Sains Riset (JSR)*. Vol.9. No.3.September. ISSN: 2088-0952.

Jennut, D., dan Wirawan, I Dewa Gede Kresna.(2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021.Arthaniti Studies.Vol.2. No.1.September.e-ISSN 2774-2415. p-ISSN 2775-408. Hal:72-78.

Justiawal, Muh. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai PadaKelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.JIAN : Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol.20. No.1.Juni.e-ISSN: 2986-7444. p-ISSN: 2085-1804. Hal 106-125.

Kasim, B.M., dan Rusli. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan MelaluiLingkungan KerjaPadaDinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 4.No.6. November. Hal: 527-540. p-ISSN 2621 – 797X. e-ISSN 2746-684.

Kunna, S.Y., Pakaya, Abd. R., Mendo, A.Y., dan Abdussamad, Z.K. (2024). Prengatuh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.6.No.3. Januari.P-ISSNl 2620-9551. E-ISSN: 2622-1616.

Kustini., dan Maridha, V.J. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan MelaluiSemangat Kerja.AKUISISI : Jurnal Akuntansi. Volume 19.Number 01. Hal: 200-211, 2024. Online ISSN: 2477-2984. Print ISSN: 1978-6581.

Lontoh, D.A.M. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.Vol.11. No.2.November. P-ISSN: 2503-4413. E-ISSN: 2654-5837. Hal: 332-338.

Makarim,. S.A., Setiana, A.R., dan Purwanto, A.D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Danz Konveksi Bandung. JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.Vol.2, No.4. Juli. Hal: 715-724.

Malini,H., Safaruddin., Desfarrina, S. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja.*HUMANIORASAINS:Jurnal Humaniora dan Sosial Sains.* Vol. 1, No. 2, E-ISSN : 3032-5463. Hal: 239-246.

Mubarok, F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal RIMBA: Riset Ilmu Manajeemn Bisnis dan Akuntansi. Vol.2. No.1.Februari. E-ISSN: 2988-6880. P-ISSN: 2988-7941. Hal: 306-320.

Munica, P.T., dan Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensai dan Lingkungn Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Baan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijaan. Vol.1. No.3. Hal: 1-16.

Mutiara, P., Sawitri, Ni Nyoman., Fiktri, A.W.N., Faeni, D.P., dan Maulia, I.R. (2024).Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat KerjaKaryawan Pada PT. SKF Indonesia.PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen. Volume.2. No. 2. April. e-ISSN: 3025-440X; . p-ISSN: 3025-4396. Hal 01-11.

Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyata, H., dan Indira, V.S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung). Volume 7.Nomor 3.Hal:22826-22831.ISSN: 2614-6754 (print). ISSN: 2614-3097(online).

Surajiyo., dan Jepri. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas.*Jurnal Interprof*. Vol.6. No.1.Juni. P-ISSN: 2527-7243. E-ISSN: 2721-6772.

Taufik, M., dan Mulyadin.(2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA). Vol. 1.No. 4.Desember.E-ISSN: 2963-4830. P-ISSN: 2963-6035. Hal: 15-24.

Utami, I.T., Khalid, Z., dan Desfri, L.A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi), Volume 22.No. 01. April. Halaman: 1-13.

Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widyawati,S.R. Rismawan, P.A.E., dan Oktariana, I Wayan Remon. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.VALUE.Vol.5. No.2. E-ISSN: 2721-6810. Hal: 418-427.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. PERISAI: Islamic Banking and Finance Journal. Vol.1. No.3.Oktober. ISSN: 2503-3077. Hal: 273-290.

Zonrioki., dan Ali, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerjadengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening Perangkat Nagari di Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research. Volume 4.Nomor 4. Page 14073-14089. E-ISSN 2807-4238.P-ISSN 2807-4246.