

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. PERMATA HIJAU SAWIT)**

Vania Apriani Pakpahan¹, Feby Aulia Safrin²

vaniaapriani28@gmail.com¹, feby.aulia@usu.ac.id²

Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan yang memiliki semangat kerja akan berkontribusi dan terlibat aktif dalam kemajuan perusahaan. Program kesejahteraan dan komunikasi organisasi diduga menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh program kesejahteraan dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pada PT. Permata Hijau Sawit Medan). Pengaruh antara program kesejahteraan dan komunikasi organisasi tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh dan menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh signifikan dengan semangat kerja karyawan. Variabel program kesejahteraan dan komunikasi organisasi secara simultan mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai R sebesar 0,955 melalui nilai adjusted R square diketahui variabel program kesejahteraan dan komunikasi organisasi berkontribusi sebesar 91,2% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan, Komunikasi Organisasi, Semangat

Abstract

The company will retain employees who have high work morale. This is because employees who have work enthusiasm will contribute and be actively involved in the company's progress. Welfare programs and organizational communication are thought to be factors that have an influence on work morale. This research aims to analyze the influence of welfare programs and organizational communication on employee morale (study at PT. Permata Hijau Sawit Medan). The influence of the welfare program and organizational communication will be analyzed partially and simultaneously on employee morale. The form of research used for this research is quantitative with an associative approach. Sampling was carried out using a saturated sampling technique and used 40 respondents as samples. The results of the research conducted show that the welfare program variables (X1) and organizational communication (X2) have a significant effect on employee morale. The welfare program and organizational communication variables simultaneously influence employee morale (Y) with an R value of 0.955. Through the adjusted R square value, it is known that the welfare program and organizational communication variables contribute 91.2% to employee morale while 8.8% is influenced by the variables other.

Keywords: Welfare Program, Organizational Communication, Employee Morale

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Indonesia terletak di daerah tropis sehingga sering mengalami musim kemarau dan musim hujan sepanjang waktu. Produk pertanian dunia sebagian besar terdapat di Indonesia. Tanaman kelapa sawit merupakan komoditas terpenting dalam perekonomian Indonesia. Saat ini, kelapa sawit merupakan salah satu sumber minyak nabati terpenting di dunia. Pemasaran areal kelapa sawit mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga saat ini. Luasnya areal perekonomian kelapa sawit berdampak pada produktivitas minyak sawit nasional.



Gambar 1

Luas Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia

Melihat data Kementerian Pertanian, total luas lahan sawit Indonesia sebanyak 5% atau sekitar 800 ribu hektar (ha) dikuasai oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sementara 53% atau sekitar 8,64 juta ha dikuasai perusahaan swasta dan 42% lainnya atau sekitar 6,94 juta oleh rakyat. Kementerian Pertanian juga mencatat pada tahun 2018 luas perekonomian kelapa sawit meningkat signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 diperkirakan luas areal perekonomian kelapa sawit sebesar 15,34 juta hektar.

(Furqan & Siregar) mengatakan perusahaan wajib mengetahui bahwasanya memiliki SDM yang bermutu ialah jawaban atas kemajuan serta persaingan yang ada. Sumber daya manusia merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan ulang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (Barus & Siregar). Perekonomian kelapa sawit yang menjadi pendorong kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan adalah dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja karyawan. Hermita (2022) menyatakan peran manusia dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dimana semangat kerja karyawan penting untuk keberhasilan organisasi. Menurut Balqis & Siregar (2022) semangat kerja yang timbul dari individu pegawai maupun kelompok kerja kooperatif sangat membantu mereka untuk lebih memperhatikan hasil kerja dan dapat lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan. Adellina (2023)

meningkatkan dengan membina semangat kerja pihak manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesejahteraan karyawan itu sendiri. Wafa (2019) dalam penelitiannya mengatakan program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk meningkatkan tingkat semangat kerja atau keinginan untuk bekerja karyawan. Hal berikutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi antar karyawan. Menurut Sulkiyanto (2018) mengatakan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebab dengan terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja, yang tentu saja meningkatkan perusahaan.

Semangat kerja merupakan kemampuan atau keinginan setiap individu atau sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat, termotivasi dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Widyaningrum, 2020:23). Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mencapai target yang telah ditetapkan dengan maksimal, perusahaan harus memberikan semangat kepada karyawannya sehingga karyawan rela mencurahkan semua upaya dan pikiran untuk pekerjaan, karena kebutuhan, keinginan, dan harapan masing-masing karyawan berbeda. Permasalahan dalam semangat kerja karyawan tidak mudah, oleh karena itu, manajemen dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan mengatasi permasalahan ini, sehingga perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Permata Hijau Sawit Medan. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat kerja pada PT. Permata Hijau Sawit Medan. Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap beberapa karyawan atau staf, ada beberapa masalah terjadi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Masalah tersebut antara lain karyawan merasa kurang puas akan belajarnya kompetensi yang diberikan oleh perusahaan karena belajarnya kompetensi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Tetapi menurut pimpinan perusahaan, karyawan atau staf telah diberikan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, namun karyawan belum menunjukkan semangat kerja yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan.

Selain itu, komunikasi antara karyawan dan pimpinan masih kurang baik. Hal ini terlihat ketika pimpinan memberikan perintah kepada karyawan. Karyawan hanya menunduk dan pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail sehingga karyawan nampak ketakutan. Selain itu komunikasi secara langsung juga jarang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Program Kesejahteraan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Permata Hijau Sawit Medan)".

METODOLOGI

Bertitik tolak penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Permata Hijau Sawit Medan yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 107, Babulra, Kelc. Medan Barul, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 20154. Penelitian ini dilaksanakan bulan September 2023-Desember 2023. Sugiyono (2021:117) menyatakan bahwa populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling IV kelurahan Paposo PT. Permana Hijau Sawit Medan. Dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling pada pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Afdeling IV kelurahan Paposo PT. Permana Hijau Sawit Medan berjumlah 40 orang. Adapun teknik analisis data menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Selanjutnya peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis menggunakan pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun valid dan reliabel untuk digunakan dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1. Dua pengujian ini menilai seberapa layak data yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, uji ini merupakan salah satu uji yang paling penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel program kesejahteraan, komunikasi organisasi dan semangat kerja menggunakan $r_{tabel} = 0,312$ yang dibandingkan kepada responden berjumlah 40 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semula item pernyataan pada variabel program kesejahteraan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan semangat kerja (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan $r_{hitung} > 0,312$. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Metode pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai alpha yang diperoleh pada variabel program kesejahteraan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan semangat kerja (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa data reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Item	Validitas			Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,618		Valid	0,853	Valid
2	X1.2	0,764		Valid		Valid
3	X1.3	0,746		Valid		Valid
4	X1.4	0,819		Valid		Valid
5	X1.5	0,764		Valid		Valid
6	X1.6	0,819		Valid		Valid
7	X1.7	0,337		Valid		Valid
8	X1.8	0,395		Valid		Valid

9	X1.9	0,819	0.312	Valid	0,918	Valid
10	X2.1	0,830		Valid		Valid
11	X2.2	0,759		Valid		Valid
12	X2.3	0,830		Valid		Valid
13	X2.4	0,823		Valid		Valid
14	X2.5	0,797		Valid		Valid
15	X2.6	0,730		Valid		Valid
16	X2.7	0,754		Valid		Valid
17	X2.8	0,757		Valid		Valid
18	X2.9	0,730		Valid		Valid
19	Y1	0,811		Valid	0,966	Valid
20	Y2	0,797		Valid		Valid
21	Y3	0,824		Valid		Valid
22	Y4	0,829		Valid		Valid
23	Y5	0,872		Valid		Valid
24	Y6	0,837		Valid		Valid
25	Y7	0,797		Valid		Valid
26	Y7	0,824		Valid		Valid
27	Y9	0,872		Valid		Valid
28	Y10	0,837		Valid		Valid
29	Y11	0,856		Valid		Valid
30	Y12	0,761		Valid		Valid
31	Y13	0,828		Valid		Valid
32	Y14	0,830		Valid		Valid
33	Y15	0,777		Valid		Valid

Sulmbelr: Hasil Pelngolahan Data Primelr (2024)

Uji Parsial (Uji T)

Belrikult ini adalah hasil dari ulji parsial yang dilakukan dalam pelnellitian ini:

Tabel 2
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,168	3,334		-2,150	,038
	Program Kesejahteraan	,425	,151	,218	2,807	,008
	Komunikasi Organisasi	1.451	,145	,776	10,002	<,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil:

1. Uji parsial antara variabel program kesejahteraan (X1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai Thitung sebesar 2,807 dimana nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel yaitu sebesar 2,026 ($2,807 > 2,026$) dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif bernilai positif sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada hasil tes dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Uji parsial antara komunikasi organisasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai Thitung sebesar 10,002 dimana nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel yaitu sebesar 2,026 ($10,002 > 2,026$) dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,459. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada hasil tes dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Uji Simultan

Berikut ini adalah hasil dari uji simultan yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 3
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3215,860	2	1607,930	192,215	<,001 ^b
	Residual	309,515	37	8,365		
	Total	3525,375	39			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Program Kesejahteraan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 192,215 yang berarti nilai Fhitung lebih besar dibandingkan nilai Ftabel, yaitu $192,215 > 3,25$ atau berdasarkan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tes berarti bahwa variabel bebas yakni program kesejahteraan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,907	2,892
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Program Kesejahteraan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sulmbelr: Hasil Pelngolahan Data Primelr (2024)

Belrdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabell 4.49 dikeltahuli bahwa:

1. Dipelrolelh nilai korellasi (R) selbelsar 0,955, yang belrarti telrdatp hulbulngan positif antar variabel program kelseljahtelraan (X1) dan komulnikasi Organisasi (X2), telrhadao Selmangat Kelrja (Y) selbelsar 0,955 selhingga hulbulngan antar variabel dapat dikatakan sangat kulat.
2. Nilai adjulsteld R Squlare selbelsar 0,912 ataulpuln nilai koelfisieln deltelrminan melnampilkan bahwa sulmbangan elfelktif variabel Program Kelseljahtelraan (X1) dan Komulnikasi Organisasi (X2) telrhadao Selmangat Kelrja (Y) selbelsar 91,2% seldangkan sisanya 8,8% dipelngarulhi oleh faktor lain yang dibahas di dalam pelnellitian ini.

2. Pembahasan

Belrdasarkan hasil ulji data selcara statistik melmbulktikan bahwa program kelseljahtelraan belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadao selmangat kelrja yang ditulnjulkan dari nilai Thitulng selbelsar 2,807 dimana nilai Thitulng lebih belsar daripada nilai Ttabell yaitul selbelsar 2,026 ($2,807 > 2,026$) delngan nilai signifikansi yang lebih kelcil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini belrarti selmakin tinggi program kelseljahtelraan, maka selmangat kelrja karyawan akan selmakin tinggi. Selbaliknya selmakin relndah program kelseljahtelraan, maka selmangat kelrja karyawan akan selmakin relndah.

Maka delmikian pelnelliti melnarik kelsimpullan bahwa program kelseljahtelraanbelrpelngarulh positif dan signifikan telrhadao selmangat kelrja, program kelseljahtelraan yang dimiliki karyawan PT. Pelmata Hijaul Sawit Meldan akan melmpelngarulhi selmangat kelrja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini julga melndulkulng pelnellitian yang dilakukan oleh Yogi Syahpultra (2020), yang melnelmulkan bahwa program kelseljahtelraan meliliki pelngarulh positif dan signifikan telrhadao selmangat kelrja karyawan.

Sellanjutnya, belrdasarkan nilai ulji data selcara statistik melmbulktikan bahwa komulnikasi organisasi belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadao selmangat kelrja yang ditulnjulkan dari nilai Thitulng selbelsar 10,002 dimana nilai Thitulng lebih belsar daripada nilai Ttabell yaitul selbelsar 2,026 ($10,002 > 2,026$) delngan nilai signifikansi yang lebih kelcil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini belrarti selmakin tinggi komulnikasi organisasi karyawan, maka selmangat kelrja karyawan akan selmakin tinggi. Selbaliknya selmakin relndah komulnikasi organisasi karyawan, maka selmangat kelrjakaryawan akan selmakin relndah.

Maka delmikian pelnelliti melnarik kelsimpullan bahwa komulnikasi organisasi belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadao selmangat kelrja karyawan. Komulnikasi karyawan delngan pimpinan maulpuln telman seljawat akan melmpelngarulhi selmangat kelrja yang dimiliki oleh karyawan PT. Pelmata Hijaul Sawit. Hal ini julga melndulkulng pelnellitian yang dilakukan oleh Sulkiyanto (2018) komulnikasi organisasi dapat melmpelngarulhi selmangat kelrja karyawan. Hal ini diselbabkankarelna selmakin tingginya

komunikasi organisasi yang berjalan akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya nilai R yaitu sebesar 0,955, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara Program Kedisiplinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja yang erat karena jika nilai R semakin mendekati angka 1 (satu) maka semakin baik pula model tersebut digunakan. Nilai adjusted R square atau nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel Program Kedisiplinan dan Komunikasi Organisasi dapat menjelaskan variabel Semangat Kerja sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial variabel program kedisiplinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Selanjutnya variabel komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Variabel bebas yakni program kedisiplinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara program kedisiplinan dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja yang sangat erat karena nilai r mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,955 serta nilai adjusted R square diketahui bahwa variabel program kedisiplinan dan komunikasi organisasi berkontribusi sebesar 91,2% terhadap semangat kerja sedangkan 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adellina, Delvi. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, Vol. 5 No. 1.
- Alifianisa, Rifani. 2023. "Pengaruh Program Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah". Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta.
- Arman & Nilam. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Program Kedisiplinan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy Pulpy Tenggarong. *Jurnal Jemmi*, Vol. 21 No. 2.
- Baruls, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 1- 15.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perkrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Krelatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
- Helmita, Rinni. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kelsatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. *Jurnal Matula*, Vol.4 No. 1
- Relzelki, Fitri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Riris, Prieltsawelny. (2021). Komulnikasi Organisasi. Medan:Yayasan Kita Melnullis.
- Saputra, Yogi. 2020. "Pelngaruh Kelseljahtelraan Karyawan Telrhada Selmangat Kelrja Karyawan Pada PT. Silvelr Toulr & Travell Pelkanbaru." Skripsi. Tidak Ditelrbitkan. Fakultas Elkonomi. Ulnivelrsitas Islam Riaul.
- Sibulrian, S. V. I., & Sirelgar, O.M. (2023). Pelngaruh Motivasi, Buldaya Organisasi Dan Tulrnovelr Intelntion Telrhada Produktivitas Kelrja Karyawan. TRANSSEIKONOMIKA: AKUINTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN, 3(5), 853-866.
- Sulkiyanto. 2018. "Pelngaruh Komulnikasi Organisasi Telrhada Selmangat Kelrja Karyawan dan Kelpulasan Kelrja Karyawan Selbagai Variabell Intelrvelning." Skripsi. Tidak Ditelrbitkan. Fakultas Ilmu Administrasi. Ulnivelrsitas Brawijaya.
- Sulgiyono. (2021). Meltodel Pelnellitian Pelndidikan Pelndelkatan Kulantitatif, Kulalitatif, danR&D. Bandung:Alfabeta.
- Wafa, Nulrull. 2019. "Pelngaruh Kelseljahtelraan Karyawan Telrhada Selmangat Kelrja Karyawan Pada SUIB Divisi QC Di PT. Telodorel Pan Garmino Tasikmalaya (Pan Brothelrs Groulp Tbk)." Skripsi. Tidak Ditelrbitkan. Fakultas Elkonomi Dan Bisnis. Ulnivelrsitas Winaya Mulkti Bandung.
- Widyaningrum, Elnny. (2020). Pelran Selmangat Kelrja Karyawan Untulk Melrubah Lingkulngan Kelrja dan Kelpelmimpinan Transformasional. Sulabaya:Indonelsia Pulstaka.
- Widiyanti. (2023). Pelngaruh Kelpelmimpinan dan Motivasi Telrhada Selmangat Kelrja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Pelrselro) Cabang Riaul. Julrnal of Social Scielnceland Digital Markelting, Vol. 3 No. 1.
- Yeltty, K. S. (2020). Pelngaruh Motivasi Telrhada Selmangat Kelrja Pelgawai Pada Kantor Balai Diklat Kelulangan Palelmbang. Julrnal Nasional Manajelmeln Pelmasaran danSDM, Vol. 1 No. 1..