

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MATARAM**

**Refalina Anggun Liani, Djoko Suprayetno**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
Email: [Anggun110702@gmail.com](mailto:Anggun110702@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dan arah pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. Seluruh anggota populasi berjumlah 81 orang yang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 22. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan t. Hasil penelitian menunjukkan 1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. 2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. 3. Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.

**Kata-kata Kunci : Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja.**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the significance and direction of the influence of work ability, work experience, and work facilities on the work spirit of employees of the Mataram City Communications and Informatics Service. This type of research is quantitative research. The population in this study were employees of the Mataram City Communication and Information Department. All 81 members of the population were used as respondents. The data analysis technique in this research uses SPSS 22 software. The data analysis used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results of the research show 1. Work ability has a significant effect on the work spirit of employees of the Mataram City Communication and Information Service. 2. Work experience has a significant effect on the work spirit of employees of the Mataram City Communication and Information Service. 3. Work facilities have a positive but not significant effect on the work spirit of employees of the Mataram City Communication and Information Service.*

**Keywords: Work Ability, Work Experience, Work Facilities, Morale.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah organisasi yang dimana manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegra (2016:2) “SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi”. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja. Setiap organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Tohardi, 2002:242).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Hasibuan (2013) adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja. Menurut Latainer (2005:178), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan, dan kesadaran akan tanggung jawab. Faktor lainnya yang menurut Nitisemito dalam Lestari (2015:20) yang mempengaruhi semangat kerja adalah pemberian fasilitas kepada karyawan. Berikut beberapa indikator dalam mengukur semangat kerja karyawan menurut (Darmawan, 2013:80): Absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan

Menurut Gibson (2014), “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada semangat kerja karyawan”. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena tidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntuandan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator diantaranya : Kesanggupan kerja, pendidikan masa kerja

Menurut Foster ( dalam sasongko, 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu: Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja. Instansi selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat kerja pegawai tinggi.

Indikator mengenai fasilitas kerja menurut Moenir (2015) antara lain sebagai berikut: Peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan perlengkapan bantu

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram merupakan Salah satu instansi pemerintahan yang ingin terus meningkatkan semangat kerja pegawainya. Kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja sangat penting bagi sebuah instansi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan sesuai penetapan target terhadap kegiatan sebagaimana yang telah direncanakan oleh sebuah instansi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena semangat kerja karyawan yang dimana adanya karyawan yang datang terlambat, izin, sakit dan juga cuti.

Berdasarkan data absensi mengenai tingkat kehadiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram dapat dilihat bahwa adanya ketidakdisiplinan pegawai yang disebabkan oleh keterlambatan yang dimana persentase keterlambatan tertinggi mencapai 3.56%, dikarenakan kurangnya disiplin pada karyawan yang mengakibatkan tingkat keterlambatan meningkat. Persentasi izin mencapai 0,37%, persentase sakit mencapai 1.60%, dan persentase cuti tertinggi mencapai 4.05% dikarenakan adanya karyawan yang cuti hamil, cuti melahirkan, cuti karena urusan keluarga, cuti umroh, dan juga cuti haji. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentasi keterlambatan, izin, sakit dan cuti karyawan maka dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Selain itu kemampuan kerja penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dimana dapat dilihat dari tugas yang diberikan kepada pegawai terkadang tidak selesai sesuai dengan target waktu yang diberikan. Permasalahan merujuk pada indikator kesanggupan kerja yang dimana pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai masih kurang.

Berdasarkan data masa kerja pada bahwa persentase pengalaman kerja karyawan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mataram yang dimana ada sebagian pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang masih pendek berkisar 1-5 tahun sebanyak 23 pegawai.

Fasilitas juga penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram sendiri memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk karyawan namun ada sebagian karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas dan adapun fasilitas yang sudah rusak tidak segera diganti atau diperbaiki seperti perlengkapan kerja berupa meja, kursi, dan lemari dokumen yang masih kurang. Adapun peralatan kerja pegawai yaitu laptop pegawai yang mulai tidak nyaman untuk dipakai karena sudah mulai lola, printer yang seringkali macet pada saat jam kerja, ac yang rusak yang menyebabkan ruangan menjadi kurang nyaman untuk pegawai bekerja dan terkadang juga jaringan wifi yang tidak stabil pada saat jam kerja yang membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terhambat. Dari fenomena tersebut dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja yang diberikan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram berdampak terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik menganalisis lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram**”

### **Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram dapat diidentifikasi masalah terkait semangat kerja karyawan. Terlihat masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan karena terlambat, kemampuan kerja yang masih kurang maksimal, banyak karyawan yang masih memiliki pengalaman kerja yang minim dan fasilitas kerja yang masih kurang memadai. Hal tersebut

memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Alfred (2018) menyatakan bahwa semangat kerja juga diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat lebih baik menyelesaikan kegiatan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2015). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2010).

Menurut Darmawan (2013:77) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi telah ditetapkan.

### ***Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja***

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja adalah :

#### 1). Kemampuan Kerja

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### 2). Pengalaman Kerja

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

Faktor lainnya menurut Nitisemito dalam Lestari (2016:20) yang mempengaruhi semangat kerja



adalah fasilitas yang menyenangkan. Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah, tempat kerja, sarana pekerjaan dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

### Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:85), “Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan.
3. Masa Kerja

#### Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah

melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

#### Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

#### Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ovidiu, (2018 : 46) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting untuk mendukung kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai (Siagian, 2017). Kemudian Danim (2019 : 63) Fasilitas sendiri dapat diartikan “Kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).”

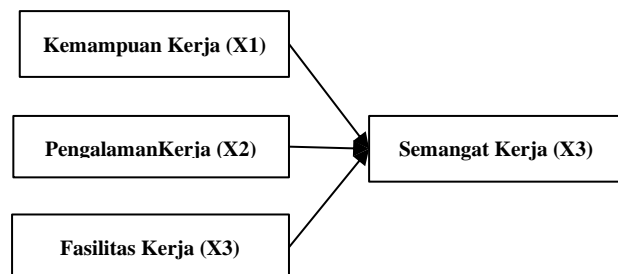
#### Indikator Fasilitas Kerja

Indikator mengenai fasilitas kerja menurut Moenir (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Peralatan kerja, seperti mesin computer dan mesin cetak.
2. Perlengkapan kerja, seperti perlengkapan komunikasi dan furniture (meja, kursi, rak, lemari dsb)
3. Perlengkapan bantu, atau fasilitas seperti mesin pendingin ruangan (kipas, AC), wifi, dan mesin absensi.

#### Kerangka Konseptual

##### H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif



dansignifikan terhadap semangat kerja

karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram

**H2: Pengalamankerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram**

**H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram**

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif,dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus (Sugiyono 2014:118)

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara  
Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Teknik Angket  
Angket adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono,2017:142)

3. Teknik Dokumentasi  
Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yangdigunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan

gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang ada pada Dinas Komuniukasi dan Informatika Kota Mataram.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah wawancara, angket, dan dokumentasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Semangatt Kerja (Y)**

Indikator	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Absensi	Y1	0,395	0,218	Valid
	Y2	0,512	0,218	Valid
	Y3	0,492	0,218	Valid
Kerjasama	Y4	0,419	0,218	Valid
	Y5	0,533	0,218	Valid
	Y6	0,514	0,218	Valid
Kepuasan kerja	Y7	0,559	0,218	Valid
	Y8	0,370	0,218	Valid
	Y9	0,366	0,218	Valid
Kedisiplinan	Y10	0,572	0,218	Valid
	Y11	0,451	0,218	Valid
	Y12	0,422	0,218	Valid

*Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas variabel semangat kerja yang diukur menggunakan 12 item pernyataan menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,218 (r tabel) artinya pada jawaban responden terhadap

pernyataan variabel semangat kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item variabel semangat kerja dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)**

Indikator	Item	r Hitung	r Tabel	keterangan
Kesanggupan kerja	X1.1	0,623	0,218	Valid
	X1.2	0,672	0,218	Valid
	X1.3	0,412	0,218	Valid
Pendidikan	X1.4	0,405	0,218	Valid
	X1.5	0,480	0,218	Valid
	X1.6	0,511	0,218	Valid
Masa kerja	X1.7	0,690	0,218	Valid
	X1.8	0,706	0,218	Valid
	X1.9	0,524	0,218	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas variabel kemampuan kerja yang diukur menggunakan 9 item pernyataan menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,218 ( $r_{tabel}$ ) artinya pada jawaban responden terhadap pernyataan variabel kemampuan kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item variabel kemampuan kerja dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman kerja (X2)**

Indikator	Item	r Hitung	r Tabel	keterangan
Lama waktu/	X2.1	0,461	0,218	Valid

masa waktu	X2.2	0,545	0,218	Valid
	X2.3	0,507	0,218	Valid
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	X2.4	0,520	0,218	Valid
	X2.5	0,509	0,218	Valid
	X2.6	0,507	0,218	Valid
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	X2.7	0,570	0,218	Valid
	X2.8	0,551	0,218	Valid
	X2.9	0,479	0,218	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas variabel pengalaman kerja yang diukur menggunakan 9 item pernyataan menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,218 ( $r_{tabel}$ ) artinya pada jawaban responden terhadap pernyataan variabel pengalaman kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X3)**

Indikator	Item	r Hitung	r Tabel	keterangan
Peralatan kerja	X3.1	0,428	0,218	Valid
	X3.2	0,733	0,218	Valid
	X3.3	0,590	0,218	Valid
Perlengkapan kerja	X3.4	0,667	0,218	Valid
	X3.5	0,447	0,218	Valid
	X3.6	0,592	0,218	Valid
Perlengkapan bantu	X3.7	0,488	0,218	Valid
	X3.8	0,549	0,218	Valid

	X3. 9	0,486	0,21 8	Valid
--	----------	-------	-----------	-------

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas variabel fasilitas kerja yang diukur menggunakan 9 item pernyataan menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,218 (r tabel) artinya pada jawaban responden terhadap pernyataan variabel fasilitas kerja dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item variabel fasilitas kerja dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Semangat Kerja (Y)	0,678	0,60	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X1)	0,736	0,60	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X2)	0,654	0,60	Reliabel
4	Fasilitas Kerja (X3)	0,720	0,60	Reliabel

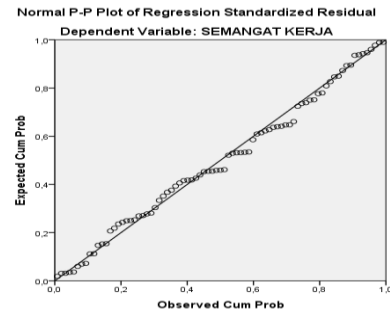
Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot**



Berdasarkan gambar 4.1 grafik normal P-plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dikatakan berdistribusi normal.

Selain menggunakan grafik normal P-plot, uji normalitas suatu data juga dapat dilakukan melalui uji *kolmogorov smirnov* menggunakan bantuan program SPSS 22.0 . Pengujian normalitas data hasil penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Uji Normalitas dikatakan normal apabila tingkat signifikansinya > 0,05, begitu juga sebaliknya jika tingkat signifikansinya < 0,05 maka dikatakan tidak normal.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22490454
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,047
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji normalitas variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja (X1)	.724	1.382
	Pengalaman Kerja (X2)	.774	1.291
	Fasilitas Kerja (X3)	.754	1.326

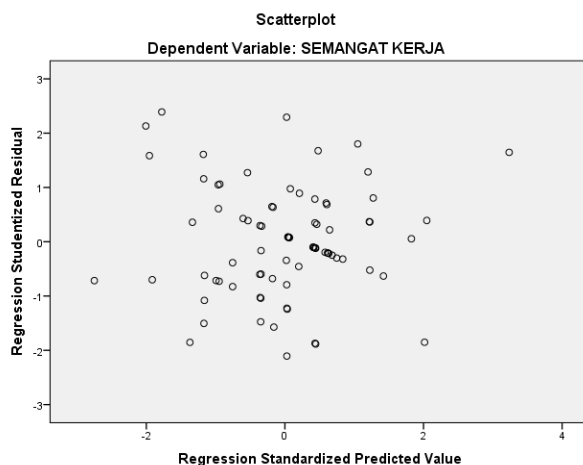
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF variabel kemampuan (X1), pengalaman (X2), dan Fasilitas (X3) memiliki nilai kurang dari <10 dan nilai tolerance value semua variabel > 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat sebaran data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti bergelombang, melingkar, melebar kemudian menyempit dan sebagainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,317	,456		5,080	,000
	KEMAMPUAN	,227	,094	,288	2,424	,018
	PENGALAMAN	,231	,107	,248	2,160	,034
	FASILITAS	,009	,091	,012	,105	,917

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan hasil regresi pada tabel *Coefficients* diatas dapat menjelaskan tentang persamaan regresi pada penelitian inidengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 2.317+0,227X_1+0,231X_2+0,009X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.317 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel X adalah



0. Jika variabel kemampuan , pengalaman dan fasilitas dianggap konstan maka nilai Y adalah 2.317. Dapat disimpulkan jika rata-rata kemampuan, pengalaman dan fasilitas meningkat sebesar 2.317 apabila tidak ada penambahan nilai dan peningkatan kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja pada karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,227 dengan tanda positif menunjukkan apabila tinggat kemampuan kerja (X1) berubah satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,227 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
  3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,231 dengan tanda positif menunjukkan apabila tinggat pengalaman kerja (X2) berubah satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,231 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
  4. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X3) sebesar 0,009 dengan tanda positif menunjukkan apabila tinggat fasilitas kerja (X1) berubah satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,009 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- a. Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,227 , t hitung 2,424> t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,018<0,05 yang artinya hipotesis pertama pada penelitian ini kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja(Y). Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.
- b. Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,231 , t hitung 2,160> t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,034<0,05 yang artinya hipotesis kedua pada penelitian ini pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja(Y). Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerj di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.
- c. Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,009 , 0,105 t hitung < t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,917>0,05 yang artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini fasilitas kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja(Y). Dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.

**Uji Hipotesis**  
**Uji T**

**Tabel 4.17 Hasil Uji T**

No	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Nilai Signif	Standar Sig	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	0,227	2,424	1,991	0,018	0,05	Signifikan
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,231	2,160	1,991	0,034	0,05	Signifikan
3	Fasilitas Kerja (X3)	0,009	0,105	1,991	0,917	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 <sup>a</sup>	,211	,181	,2292

a. Predictors: (Constant), FASILITAS , PENGALAMAN, KEMAMPUAN

Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS

Berdasarkan tabel diatas Koefisian Determinan (R<sup>2</sup>) diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,211, artinya bahwa pengaruh variabel X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 21,1%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 21,1% sisanya 78,9% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel

lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>	
F	Sig.
6.876	.000 <sup>b</sup>

*Sumber: Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti layak digunakan dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Semangat Kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$  dengan  $t$  hitung  $2,424 > t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kemampuan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat kemampuan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap 9 indikator kemampuan kerja diantaranya 6 indikator menunjukkan peningkatan kemampuan kerja yang tinggi dan 3 lainnya menunjukkan peningkatan yang sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,17. Berarti bahwa karyawan dianggap memiliki kemampuan kerja yang baik berdasarkan indikator yang telah diukur. Serta semangat kerja yang diukur terhadap 12 indikator dengan rata-rata 4,27 yang berarti semangat kerja karyawan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang maka semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja.

Menurut Gibson (2014), “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada semangat kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan semangat kerjapadahekatnyadapat diringkas dalam pernyataan seorangpekerja yang bahagia adalah seorang pekerjayang produktifbanyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuatpara pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itubukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar darisebuah organisasi lebih rendah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restiani, Mulia, dan Jhoansyah (2020) “Efektifitas Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Doosan Jaya Sukabumi” yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### Pengaruh Pengalaman Kerjs Terhadap Semangat Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Semangat Kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  dengan  $t$  hitung  $2,160 > t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengalaman kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap 9 indikator kemampuan kerja diantaranya 4 indikator menunjukkan peningkatan pengalaman kerja yang tinggi dan 3 lainnya menunjukkan peningkatan yang sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,22. Berarti bahwa karyawan dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik berdasarkan indikator yang telah diukur. Serta semangat kerja yang diukur melalui 12 indikator yang menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga semangat kerjaakan semakin meningkat.

Menurut Foster ( dalam sasongko, 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena di anggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lote, Dotulong, dan Uhing (2023) “ Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Personil Ditlintas Polda Sulut” yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,917 > 0,05$  dengan t hitung  $0,105 < t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan variabel fasilitas kerja (X3) tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hal ini kemungkinan disebabkan karena indikator “Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai” dengan angka terendah 3,86. Meskipun angka tersebut dikategorikan baik, namun kenyataan dilapangan yang dijumpai peralatan kerja sebagian karyawan tidak dapat mendukung pekerjaannya yang mengakibatkan penggunaan fasilitas kerja menjadi kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahman (2021) “ Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan” yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

#### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$  dengan t hitung  $2,424 > t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  dengan t hitung  $2,160 > t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y).
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,917 > 0,05$  dengan t hitung  $-0,105 < t$  tabel 1,991. Hal ini menunjukkan variabel fasilitas kerja (X3) tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfred . 2018. Defenisi Semangat Kerja Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- Aksa, Y., Utari, W., & Indrawati, M. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting science* , 2(2), 84-92.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung:CV Pustaka Setia.
- Busro. 2018. Defenisi Semangat Kerja Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta, Surabaya.
- Edwandar, Boni. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Pekan Baru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4, No.1, Hal. 1-15



- Gagu, F., Landra, N., & Puspitawati, N. 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Suris Boutique Kuta.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program *IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program *IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., Ratmono, D. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrik. Edisi Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Mustivariate Dengan Program *IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta:
- Handoko, T. Hani, 2013, Manajemen Edisi Kedua , BPF:Yogyakarta.
- Hanura, N., Hartati, C., & Wibowo, N. 2021. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Mnajemen Akuntansi*, 6(2).
- Hanura, N., Hartati, C., & Wibowo, N. 2021. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(2).
- Haryati, R., Yanti, N., & Bonefa, T. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Pengembangan Ilmu dan Bisnis*, 4(4).
- Hasan. 2002. Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Hasibuan, M.S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2013. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Ilham, M. 2022. Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Manajemen Universitas Mataram*, 13-20.
- Jusdienar, A., & Sutarto. 2022.. Pemberian Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*.
- Koyong, A. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tumansiswa Padang*. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang.
- Lase, A. 2021. Pengaruh Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Negara Kota Gunung Sitoli. 15(3), 340-347.
- Lateiner, 2005. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan. Iman Soedjono. Jakarta : Aksara Baru
- Lote, C., Dotulong, L., & Uhing, Y. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut. *Jurnal EMBA*, 528-536.
- Mangkunegara, A.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moenir, H.A.S. 2015. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia Jakarta: Bumi Aksara
- Moekizat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Monde, J., Pio, R., & Rogahang, J. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. 3(2).
- Nitisemito. 2015. Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS. Andi Yogyakarta.
- Nabilla, A., & Fu'ad, E. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X).
- Oktaviani, M., & Dharma, S. 2023. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ranan Batahan
- Ovidiu. 2018 Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. BukuSeru
- Rahman, T. 2021. Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Rahmawati, N. H. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.
- Restiani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. 2020. Efektivitas Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT. Doosan Jaya Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 54-61.



- Rifai, Asep. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Jan-Jun*, Vol 08 No 01. 5.
- Rusiadi. 2013. Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi ,*Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press
- Saputra, R.A., Indarti, I., Garnasih, R.S. 2019. Pengaruh Kemampuan , Kepribadian, dan Sikap Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 382
- Sasongko, A. Y. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sirait, S., Normansyah, Andrean, R., & Pratama, D. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan TanjungBalai Utara Kota TanjungBalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 3(1).
- Situmeang, R. R. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sofyan. 2004. Manajemen Bisnis. Jakarta : STIE. Nawari. 2003. MSDM. Andi.
- Sudarmo. 2001. Manajemen Bisnis. Jakarta: STIE. Nawari. 2003. MSDM. Andi,.
- Sudarwan Danim 2019 Transformasi Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta Bandung
- Suharsimi. 1995. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulistiyono, E. 2016. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas Di Pt Temprina Media Grafika Semarang.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Syukur. 2011. Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan. Semarang: Medya Wiyata
- Tohardi, ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Werang, B. R., Loupatty, M. & Tambajong, H. 2016. The Effect of Transformational Leadership on Schools' Life in Indonesia: An Empirical Study in Elementary Schools of Merauke District, Papua, Indonesia. *International Journal of Research in Social Sciences*, Vol.6 No.10, PP. 256-273.
- Widiartha, P. 2013. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.