



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2302-2309

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Employee Recognition, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Karo

Fiedro Frenselin Peranginangin¹, Elperida Juniarni Sinurat², Kristanty Nadapdap³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

nanginfiedro@gmail.com, elperidajsinurat@yahoo.com, tantynatalia82@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee recognition*, semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo yang berjumlah 84 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa *employee recognition* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh dapat disimpulkan bahwa *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782/78,2%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,8% sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Employee Recognition*, Semangat Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai sangat berperan penting dalam memberikan ruang dan peran bagi masyarakat di sektor pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik dapat menjadi penentu keberhasilan suatu instansi, baik dari segi sumber daya manusia maupun aparatur pemerintah sebagai fasilitator. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan cara kerja profesional dalam suatu instansi pemerintah, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat melalui peningkatan kinerja pegawainya.

Setiap instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dalam upaya terlaksananya fungsi badan kepegawaian di instansi Kementerian Agama Kabupaten Karo, maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal. Pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Karo memberikan amanat dari pimpinan yang dilaksanakan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan, dan sebagiannya.

Employee recognition (pengakuan pegawai) merupakan tindakan menunjukkan penghargaan dan rasa terima kasih kepada pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pengakuan sosial dapat dilakukan dalam bentuk pengakuan dari rekan kerja, pengakuan dari pimpinan, kompensasi moneter atau pujian verbal. Pengakuan sosial memiliki dampak pada aspek psikologis seorang pegawai yang berupa keyakinan diri (*self-efficacy*). Saat mendapatkan pengakuan, tanpa disadari seorang pegawai akan merasa lebih memiliki keyakinan terhadap dirinya. Hal tersebut akan membuat pegawai lebih terdorong atau termotivasi dalam berprestasi. Ketika pegawai hanya memiliki dorongan internal untuk berprestasi tanpa didukung adanya dorongan eksternal seperti pemberian

pengakuan, maka kemungkinan yang akan terjadi adalah pegawai tidak bisa maksimal dalam menunjukkan prestasi kerjanya.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa semangat kerja juga merupakan suatu sikap seseorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama. Semangat kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi individu, tim kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan semangat kerja yang kuat, individu akan cenderung lebih proaktif, kreatif dan berdedikasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Jika seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan merangsang dirinya untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas dan tingkat absensi yang tinggi.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi merupakan suatu proses pemindahan informasi dan maksud dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk seperti tulisan atau lisan, dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori. Menurut Sugiyono (2021:17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis dengan statistika. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2021: 82). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo yang berjumlah 84 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini digunakan menjadi sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 84 sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

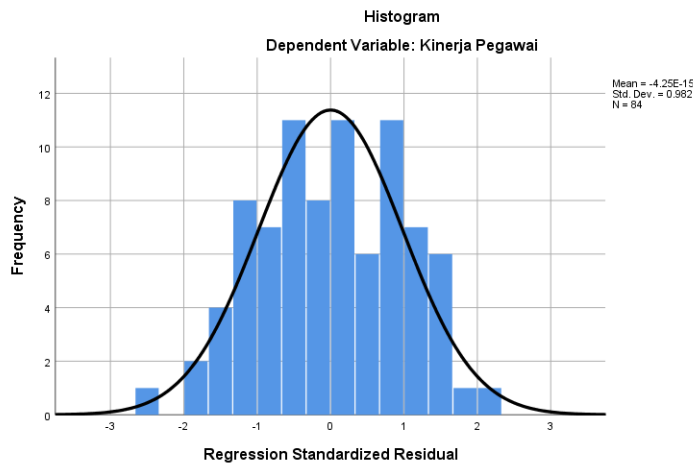
Uji normalitas penting dilakukan terutama ketika kita akan menggunakan uji statistik parametrik seperti regresi linear, t-test, dan ANOVA, karena uji tersebut mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal. Deteksi normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirno, uji normalitas histogram, dan uji normalitas *probability plot*.

Tabel 3.1
Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12584456
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.047
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

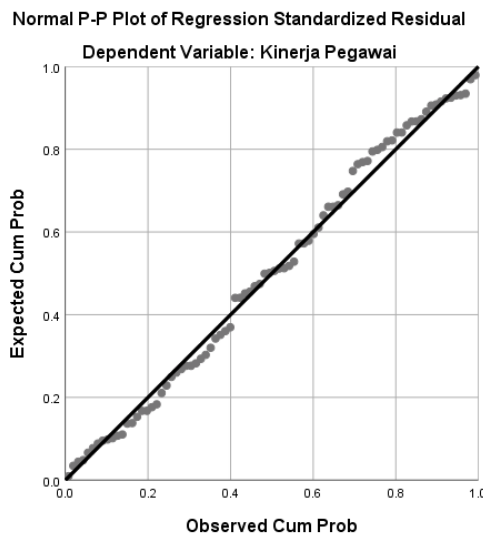
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.1
Normalitas Kurva Histogram

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.2
Normalitas Normal Probability Plot

Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.595	.190		
	Employee Recognition	.037	.002	.920	1.087
	Semangat Kerja	.086	.028	.907	1.102

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.840>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Komunikasi	.149	.030	.985	1.015
------------	------	------	------	-------

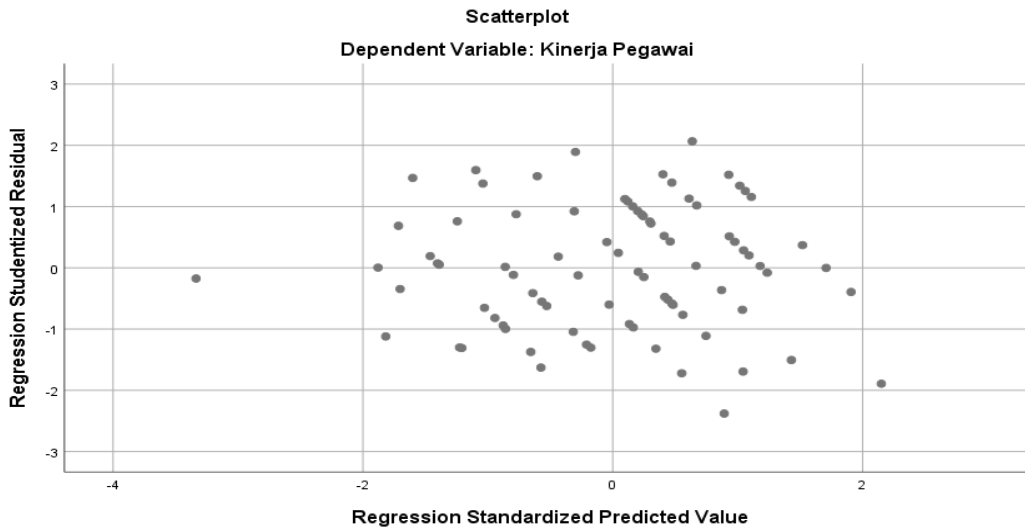
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.2 memperlihatkan nilai *Tolerance* variabel *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi > 0,1 dan VIF < 10 dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut:



Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.3
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan gambar diatas, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3.3
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.004	.105		-.042	.966
Employee Recognition	.001	.001	.105	.907	.367
Semangat Kerja	.005	.016	.036	.306	.760
Komunikasi	.004	.017	.025	.222	.825

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,367, 0,760 dan 0,825 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 3.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.595	.190		3.140	.002
	Employee Recognition	.037	.002	.783	14.664	.000
	Semangat Kerja	.086	.028	.165	3.060	.003
	Komunikasi	.149	.030	.253	4.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah
 $Y = 0,595 + 0,037X_1 + 0,086 X_2 + 0,149 X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 0,595 artinya jika nilai variabel *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi adalah nol, maka nilai kinerja pegawai akan bernilai sebesar 0,595.
2. Koefisien regresi untuk variabel kualitas *employee recognition* (X_1) sebesar 0,037 artinya bahwa jika *employee recognition* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo akan meningkat sebesar 0,037 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel semangat kerja (X_2) sebesar 0,086 artinya bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo akan meningkat sebesar 0,086 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,149 artinya bahwa jika komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo akan meningkat sebesar 0,149 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau yang biasa disebut Uji t dalam analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.595	.190		3.140	.002
	Employee Recognition	.037	.002	.783	14.664	.000
	Semangat Kerja	.086	.028	.165	3.060	.003
	Komunikasi	.149	.030	.253	4.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung *employee recognition* sebesar 14,664 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *employee recognition* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo.
2. Diperoleh nilai t hitung semangat kerja sebesar 3,060 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo.
3. Diperoleh nilai t hitung komunikasi sebesar 4,893 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.946	3	1.649	100.340	.000 ^b
	Residual	1.314	80	.016		
	Total	6.260	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Employee Recognition, Semangat Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 100,340 > F tabel 2,72 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Kementerian Agama Kabupaten Karo.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.782	.128182

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Employee Recognition, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782/78,2%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee recognition*, semangat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,8% sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh *Employee Recognition* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee recognition* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prabu (2016) dan Muhammad dan Yuliana (2020) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja mereka mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Bentuk pengakuan yang dimaksud dapat berupa pujian lisan, sertifikat, penghargaan kinerja, maupun promosi jabatan. Pegawai yang

merasa dihargai akan merasa lebih dihormati dan diakui kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab. Temuan ini juga memperkuat teori motivasi yang menyatakan bahwa pemberian pengakuan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan performa individu. Dengan demikian, manajemen Kementerian Agama Kabupaten Karo disarankan untuk terus memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan pegawai secara adil dan konsisten. Strategi ini penting untuk membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3.4.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Randika dan Elvina (2020) dan Sarumaha dkk., (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semangat kerja mencerminkan sikap antusias, rasa tanggung jawab, dan keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Pegawai yang bersemangat akan lebih aktif, fokus, serta memiliki daya juang yang tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Hasil ini juga selaras dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi performa individu dalam organisasi. Oleh karena itu, pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Karo perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai agar semangat kerja tetap terjaga. Upaya ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

3.4.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fransiska dan Tupti (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, maupun antar sesama pegawai, mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas, memperlancar koordinasi, dan mencegah kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun kepercayaan, serta memperkuat kerjasama tim. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan dua arah, pegawai merasa lebih dihargai dan didengarkan, sehingga meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen yang menekankan pentingnya komunikasi sebagai unsur utama dalam pengelolaan organisasi yang efektif. Oleh karena itu, pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Karo perlu terus meningkatkan keterampilan komunikasi, baik dalam menyampaikan informasi, memberi arahan, maupun menerima masukan dari pegawai. Dengan komunikasi yang efektif dan efisien, maka kinerja pegawai akan meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung employee recognition sebesar $14,664 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa employee recognition secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung semangat kerja sebesar $3,060 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung komunikasi sebesar $4,893 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung adalah $100,340 > F$ tabel $2,72$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa employee recognition, semangat kerja, dan komunikasi secara

Referensi

1. Dessler, Garry. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
2. Fernandez, I. R. K., L. Listyawati dan A. Herawati. 2024. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Sikka. *SAB* Vol. 2, No. 1, 161-176.
3. Ismadi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabuapten Gresik. *Journal of Economic and Business* Vol. 2, No. 1, 119-128.
4. Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
5. Liesandani, N. 2022. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. *Skripsi*. Jambi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
6. Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
7. Sujarweni, V. Wiratna. 2020. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
8. Syamsudin, H dan F. Z. A. Sari. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
