

# PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. DUTA MEGA PERKASA

Oscarius Pape Oly<sup>1</sup>, Syahril Hasan<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>

Universitas Balikpapan<sup>1</sup>, Universitas Balikpapan<sup>2</sup>, Universitas Balikpapan<sup>3</sup>  
pos-el: oscariuspape@gmail.com<sup>1</sup>, syahrilhasan2022@gmail.com<sup>2</sup>, tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung Variable kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dengan metode pengumpulan data kuisisioner dan alat analisis dibantu dengan *SmartPLS*. Hasil menunjukkan bahwa (1) secara langsung Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa; (2) secara langsung Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa; (3) secara langsung Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Duta Mega Perkasa;

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

## ABSTRACT

*This research aims to determine the direct influence of compensation variables, motivation and work environment on the work spirit of PT employees. Mega Perkasa Ambassador. This research used a sample of 35 respondents with a questionnaire data collection method and analysis tools assisted by SmartPLS. The results show that (1) Compensation directly has a positive and significant effect on the work spirit of PT employees. Mega Perkasa Ambassador; (2) Motivation directly has a positive and significant effect on PT employee morale. Mega Perkasa Ambassador; (3) The work environment directly has a positive and significant effect on the work spirit of PT employees. Mega Perkasa Ambassador;*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Work Environment, Work Spirit*

## 1. PENDAHULUAN

Balikpapan, sebagai salah satu kota metropolitan di Kalimantan Timur, memainkan peran strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam sektor industri dan energi. Pertumbuhan pesat kota ini tidak lepas dari kontribusi signifikan sektor konstruksi, di mana usaha jasa kontraktor menjadi tulang punggung pembangunan infrastruktur yang mendukung kemajuan kota. Usaha jasa kontraktor di Balikpapan tidak hanya berfokus pada pembangunan gedung perkantoran dan hunian, tetapi juga

mencakup pengembangan infrastruktur pendukung seperti jalan raya, jembatan, dan fasilitas publik lainnya. Keberadaan kontraktor yang handal dan profesional menjadi kunci utama dalam memastikan kualitas dan keberlanjutan proyek konstruksi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat serta daya saing kota Balikpapan di tingkat nasional maupun internasional. (*Kontraktor Balikpapan*, 2024). Besarnya potensi ini tidak disia-siakan oleh salah satu perusahaan yang

bergerak di bidang konstruksi yang ada di Balikpapan yaitu PT. Duta Mega Perkasa.

(*Indokontraktor*, 2024) PT. Duta Mega Perkasa merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di kota Balikpapan. Berdiri sejak 2008, PT. Duta Mega Perkasa telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT. Duta Mega Perkasa melayani jasa konstruksi seperti: konstruksi gedung industri, konstruksi bangunan sipil jalan, konstruksi jaringan irigasi dan drainase, dan masih banyak lagi. Perusahaan ini memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Abdi Praja Utara No.17, Sepinggan, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76115.

Dengan pesatnya perkembangan di era saat ini, dunia bisnis diharuskan memberikan strategi yang lebih unggul melalui sumber daya manusia mereka salah satunya dalam bisnis bidang jasa kontraktor. (Hasan, 2016; Savitri et al., 2023) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik yang berada di dalam sebuah institusi maupun perusahaan industri yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing yang telah sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan sebelum mulai bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang berkaitan dengan kondisi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT. Duta Mega Perkasa suda cukup baik di lihat dari kebutuhan fisiologis karyawan yang terpenuhi, kebutuhan aktualisasi, hubungan atasan dengan karyawan yang baik, hubungan rekan kerja setingkat yang terjalin balik, karyawan yang disiplin dan bertanggung

jawab. Artinya semakin meningkat kondisi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Zakariya & Hidayati, 2024) Semangat kerja merupakan kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. PT. Duta Mega Perkasa berupaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bersaing dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Organisasi atau perusahaan sering lalai dalam memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, hal sedemikian akan menimbulkan semangat kerja para karyawan akan menurun dan membuat aktivitas dalam organisasi tidak berjalan baik.

(Adawiah et al., 2022) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa dari pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian (Yulius Kristiadi Ndruru, 2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hail ini menyatakan semakin baik pemberian kompensasi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Tetapi menurut (Syafrizal et al., 2021) yang menyatakan kompensasi tidak pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi. (Pratiwi & Firgiyani, 2021) Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam

meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Begitupun sebaliknya, bekerja dengan motivasi yang rendah akan memengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat saat karyawan mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggrasenastrri & Trarintya, 2023; Fattah & Hasan, 2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian berbedah dilakukan oleh (Aviani et al., 2022) yang menyatakan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. (Widayono, 2021) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang berada di PT. Duta Mega Perkasa terlihat sudah cukup baik terlihat dari kerja sama tim yang terjalin dengan baik, maupun hubungan atasan dengan karyawan yang saling menghargai satu dengan yang lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andani et al., 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Rozi, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Akan tetapi terdapat beberapa kondisi dimana kebutuhan rama aman kurang memenuhi, dan kerja sama antar karyawan yang bukarang baik. Sehingga menarik

untuk diteliti lebih lanjut apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2022, p. 16) Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian dengan populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur dan memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Duta Mega Perkasa.

(Sugiyono, 2022, p. 126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Mega Perkasa yang berjumlah 182 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. (Sugiyono, 2022, p. 133) *purposive sampling* adalah salah satu Teknik sampling *non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan peneliti sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan peneliti. Adapun kriteria yang digunakan yaitu karyawan DMP

*office* sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode Parsial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi Smart-PLS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

#### Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Tabel 1 Nilai Outer Loading

	(X1)	(X3)	(X2)	(Y)
X1.1	<b>0,789</b>			
X1.2	<b>0,841</b>			
X1.3	<b>0,892</b>			
X1.4	<b>0,882</b>			
X2.1			<b>0,857</b>	
X2.2			<b>0,855</b>	
X2.3			<b>0,827</b>	
X2.4			<b>0,752</b>	
X2.5			<b>0,866</b>	
X3.1		<b>0,884</b>		
X3.2		<b>0,916</b>		
X3.3		<b>0,811</b>		
Y1				<b>0,826</b>
Y2				<b>0,800</b>
Y3				<b>0,735</b>
Y4				<b>0,818</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Jika indikator loading bernilai  $> 0,6$  maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid (Ghozali, 2021).

#### Validitas Diskriminan (Diskriminant Validity)

*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai *crossloading* untuk setiap variabel harus di atas 0,70.

Tabel 2 Uji Validitas

	(X1)	(X3)	(X2)	(Y)
X1.1	<b>0,789</b>	0,149	0,376	0,454
X1.2	<b>0,841</b>	0,466	0,651	0,730
X1.3	<b>0,892</b>	0,216	0,497	0,511
X1.4	<b>0,882</b>	0,353	0,390	0,674
X2.1	0,450	0,377	<b>0,857</b>	0,665
X2.2	0,594	0,390	<b>0,855</b>	0,741
X2.3	0,438	0,161	<b>0,827</b>	0,518
X2.4	0,416	0,064	<b>0,752</b>	0,489
X2.5	0,464	0,278	<b>0,866</b>	0,574
X3.1	0,256	<b>0,884</b>	0,277	0,505
X3.2	0,416	<b>0,916</b>	0,312	0,633
X3.3	0,287	<b>0,811</b>	0,258	0,522
Y1	0,569	0,506	0,615	<b>0,826</b>
Y2	0,627	0,617	0,625	<b>0,800</b>
Y3	0,513	0,340	0,589	<b>0,735</b>
Y4	0,568	0,544	0,497	<b>0,818</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 2 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan

semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

### Uji Reliabilitas

Mengukur uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan 2 (dua) macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60.

**Tabel 3 Uji Reabilitas**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X1)	0,876	0,900	0,914	0,726
(X3)	0,841	0,857	0,904	0,760
(X2)	0,890	0,906	0,919	0,693
(Y)	0,807	0,813	0,873	0,633

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variable memiliki realitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliable.

### Uji Multikolonieritas

Multikoleniaritas bertujuan menguji variabel manifest dalam blok apakah terdapat multikol antar variabel. Nilai *variance inflation factor* (VIF)

dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF >10 mengindikasikan terdapat multikol.

**Tabel 4 Uji Multikolonieritas**

	(X1)	(X3)	(X2)	(Y)
(X1)				1,586
(X3)				1,188
(X2)				1,526
(Y)				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar konstruk karena nilai VIF <10.

### Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variable laten berdasarkan *substantive theory*.

### R-square (R<sup>2</sup>)

Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model "baik", "moderat", dan "lemah".

**Tabel 5 Nilai R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
(Y)	0,789	0,769

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 5 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,789 atau 78,9% dan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,769 atau 76,9%. Maka nilai *Adjusted Rsquare* tersebut menunjukkan bahwa variable semangat kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 76,9%, sedangkan 23,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa

dikatakan bahwa R-square pada variable kepuasan kerja adalah baik.

### Effect Size ( $F^2$ )

Nilai  $F^2$  sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural. Hasil  $F^2$  dapat dijelaskan pada table 9 dibawah ini.

**Tabel 6 Nilai Effect Size ( $F^2$ )**

	(X1)	(X3)	(X2)	(Y)
Kompensasi (X1)				0,346
Motivasi (X2)				0,572
Lingkungan Kerja (X3)				0,532
Semangat kerja (Y)				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 6 diatas menunjukkan bahwa variable kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah pada semangat kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,346. Sedangkan variable motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang *medium* pada semangat kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,572 dan 0,532.

### Model FIT

Model FIT dilihat pada nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang baik harus dibawah 0,08. Begitu juga nilai *Normal Fit Index* (NFI) yang baik harus diatas 0,90. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada table 10.

**Tabel 7 Nilai Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,106	0,106
d_ ULS	1,533	1,533
d_ G	1,086	1,086
Chi-Square	182,164	182,164
NFI	0,617	0,617

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 7 diatas menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,08 yaitu sebesar 0,106 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,617 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Nilai signifikansi *p-value* 0,05 (5%) maka nilai  $t_{\text{statistik}} >$  nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,96).

**Tabel 8 Nilai Pengujian Path Coefficients**

	Samp le Asli (O)	T Statistics (IO/STDEV)	P Value s	Hasil
Kompensasi (X1) -> Semangat Kerja (Y)	0,340	2,403	0,017	Diterima
Lingkungan Kerja (X3) -> Semangat Kerja (Y)	0,378	3,155	0,002	Diterima
Motivasi (X2) -> Semangat Kerja (Y)	0,413	2,805	0,005	Diterima

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan table 8 diatas menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima karena nilai *t statistic* >1,96 dan *p-value* > 0,05.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Duta Mega Perkasa

Hipotesis pertama menguji apakah variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,017 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t-statistik*

sebesar 2,403 ( $t$  statistik  $>$   $t$  tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variable kompensasi (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Duta Mega Perkasa**

Hipotesis kedua menguji apakah variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai  $t$ -statistik sebesar 2,805 ( $t$  statistik  $>$   $t$  tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variable motivasi (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Duta Mega Perkasa**

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai  $t$ -statistik sebesar 3,155 ( $t$  statistik  $>$   $t$  tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variable lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tinggi maka berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Mega Perkasa. Hal ini menunjukkan sangat mungkin bahwa tingkat semangat kerja karyawan meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang baik.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiah, A., Afdhal, A. M. N., Manajemen, P. S., & Lamappapoleonro, U. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng. *Jurnal Of Management & Business*, 5(1), 711–716.
- Andani, Y., Dan, S. W.-S. N. S., & 2021, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Mestika Jaya Abadi di Desa Tanjung Morawa B, Kab Deli Serdang. *Prosiding.Seminar-Id.Com*, 2(3), 98–101. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/547>
- Anggrasenastrri, A. A. I. D., & Trarintya, M. A. P. (2023). Pengaruh Motivasi

- Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 241–250.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2491>
- Aviani, N., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(3), 353–361.
- Fattah, A., & Hasan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Persepsi Dan Kemampuan Komunikasi Penggunaan Microsoft Teams 365 Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa. *Jurnal Edueco*, 6(1), 47–58.  
<https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.153>
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman (Sams) Sepinggang Balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>
- Indokontraktor. (2024).  
<https://indokontraktor.com/business/duta-mega-perkasa-kota-balikpapan>
- Kontraktor Balikpapan. (2024).  
[https://egmacontractor.com/kontraktor-balikpapan/?utm\\_source=chatgpt.com](https://egmacontractor.com/kontraktor-balikpapan/?utm_source=chatgpt.com)
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71.  
<https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20.  
<https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Pt Ar Rahmah Tour Kendal KENDAL. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 57–71.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrizal, R., Kerja, L., & Kunci, K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258–1266.
- Widayono, M. V. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Economic And Business*, 2(1), 59–69.
- Yulius Kristiadi Ndruru. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (Ksp3) Cabang Togizita Yulius. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 129–133.
- Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 83–95.  
<https://doi.org/10.29407/jse.v7i1.304>