



PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN

Ngurah Manik Nawaksara Winangun¹ Ida Bagus Ketut Surya²

Article history:

Submitted: 17 Agustus 2022
Revised: 1 September 2022
Accepted: 15 September 2022

Keywords:

Work motivation;
Compensation;
Work environment;
Spirit at work;

Kata Kunci:

Motivasi kerja
Kompensasi;
Lingkungan kerja;
Semangat kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
maniknawaksara17@gmail.com

Abstract

Spirit At Work is the ability of a person or group to work diligently in pursuit of a common goal, so that work can be completed more quickly and get satisfactory results. If morale is low, the possibility of participation will be limited to what was ordered. On the other hand, the presence of high Spirit At Work reflects that individuals will participate enthusiastically with full commitment. Employee morale is shown through employee work patterns in completing their duties and responsibilities. This research was conducted at the Department of Agriculture and Food Security, Bali Province. The number of samples used were 163 employees of the Department of Agriculture and Food Security of the Province of Bali, The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, compensation, and work environment on Spirit At Work. with the method determining the sample is Quota Sampling. Data was analyzed using Multiple Linear Regression analysis techniques. The results of this study indicate of work motivation, compensation, and work environment have a positive and significant effect on the morale of the employees of the Department of Agriculture and Food Security in the Province of Bali.

Abstrak

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Jumlah sampel yang digunakan adalah 163 pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dengan metode penentuan sampel *Quota Sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali.

PENDAHULUAN

Pegawai memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, dalam bekerja pegawai membutuhkan semangat kerja. Semangat kerja didefinisikan sebagai seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan bersama sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Semangat kerja yang rendah menyebabkan partisipasi kerja terbatas pada tugasnya saja, sementara semangat kerja yang tinggi mencerminkan komitmen kerja individu yang tinggi dalam partisipasi kerjanya. Selain itu, pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya (Utamajaya & Sriathi, 2015). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 8 pegawai ditemukan beberapa permasalahan terhadap semangat kerja pegawai yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada waktu kerja serta adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut terlihat dari kurangnya semangat kerja pegawai, maka dari itu dalam bekerja dibutuhkan motivasi kerja agar kedepannya pegawai bisa lebih semangat dalam bekerja. Permasalahan lainnya adalah keinginan pegawai untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar atau pendapatan sebanyak-banyaknya, sehingga ketika tidak memperoleh kompensasi yang lebih besar, maka semangat kerja pegawai menjadi menurun. Hal ini ditunjukkan dari adanya beberapa pegawai baru yang mendapatkan kompensasi yang sama dengan pegawai yang sudah lama bekerja, yang menurut pegawai lama seharusnya dibedakan karena masa kerja yang berbeda. Sehingga pegawai senior banyak yang bekerja hanya sekedar menggugurkan kewajiban sebagai pegawai saja, akibatnya semangat kerjanya berkurang dan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Dinas pertanian perlu meninjau kembali proses pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai. Pemahaman tentang pemberian kompensasi dan motivasi kerja oleh dinas pertanian akan sangat penting kaitannya dalam pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka fokus penelitian ini pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada semangat kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan baik yang bersifat positif maupun negatif yang sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan yang mengarahkannya (Putri *et al.*, 2019). Dengan adanya motivasi kerja, akan mendorong karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Elqadri, 2015). Hasil penelitian Cahya Dewi & Dewi (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti apabila jika motivasi semakin meningkat maka semangat kerja karyawan semakin meningkat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aborisade & Obioha (2009), Omolo (2015) dan Abbass (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Menurut Adnyani & Surya (2019) kompensasi ialah balas jasa yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang dan barang) maupun secara tidak langsung oleh instansi. Syahreza *et al.* (2017) mengemukakan bahwa dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan karyawan akan loyal terhadap perusahaannya. Darma & Sani (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan atas kontribusi karyawannya. Penelitian yang dilakukan Jaya (2017) menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi akan semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi, semakin rendah semangat kerja. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Kebriaei & Moteghedhi (2009), Suryantoro *et al.* (2018), Sianturi & Silaen (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap semangat kerja. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka akan timbul semangat kerja pada pegawai. Maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Octaviani & Suana (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman (Anissa, 2015). Lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat orang-orang di dalamnya sehingga akan terjalin hubungan kerja yang baik (Yasa & Utama, 2014). Inbar (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan juga meningkat. Sejalan dengan penelitian dari Nufrizal *et al.* (2020), Agung *et al.* (2019), Wagner *et al.* (2018), Sinaga *et al.* (2018), Wagner & Gregory (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali yang berlokasi di Jl. WR Supratman No.71, Sumerta Kaja, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Lokasi ini dipilih karena adanya masalah mengenai semangat kerja pegawai, motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja. Objek penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y), dan variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Semangat kerja adalah persepsi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali tentang keinginan untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja mengacu pada penelitian Cahya Dewi & Dewi (2019).

Motivasi Kerja adalah persepsi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali tentang keinginan pegawai untuk melakukan suatu tindakan baik yang bersifat positif dan negatif. Indikator yang dipakai mengacu pada penelitian Pariyanti *et al.* (2019). Kompensasi adalah persepsi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali mengenai imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi atas dasar hasil yang mampu dicapai oleh karyawan bersangkutan. Indikator yang dipakai mengacu pada penelitian Adnyani & Surya (2019). Lingkungan kerja merupakan persepsi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Indikator yang dipakai mengacu pada penelitian Purnami & Utama (2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali sebanyak 275 orang. Berdasarkan rumus slovin, jumlah sampel di dapat yaitu 163 responden yang dipilih dengan menggunakan metode *Quota Sampling*. Data diperoleh secara langsung (data primer) dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sebelum dianalisis, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai instrumen

pengumpulan data. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Semangat kerja
 X1 = Motivasi kerja
 X2 = Kompensasi
 X3 = Lingkungan kerja
 α = Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi Motivasi kerja
 β_2 = Koefisien regresi Kompensasi
 β_3 = Koefisien regresi Lingkungan kerja
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 98 | 60,1 |
| | | Perempuan | 65 | 39,9 |
| | | Total | 163 | 100 |
| 2 | Usia | 18-27 tahun | 29 | 17,8 |
| | | 28-37 tahun | 64 | 39,3 |
| | | >38 tahun | 70 | 42,9 |
| | | Total | 163 | 100 |
| 3 | Masa Kerja | 0-5 tahun | 77 | 47,2 |
| | | >5 tahun | 86 | 52,8 |
| | | Total | 163 | 100 |
| 4 | Pendidikan | SMA/Sederajat | 25 | 15,3 |
| | | Diploma (D1/D2/D3) | 18 | 11,1 |
| | | Sarjana (S1) | 98 | 60,2 |
| | | Pasca Sarjana (S2/ S3) | 22 | 13,4 |
| | | Total | 163 | 100 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Persentase responden laki-laki sebesar 60,1 persen dan responden perempuan sebesar 39,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali didominasi oleh laki-laki sebanyak 98 orang. Persentase tertinggi usia adalah sebesar 42,9 persen dengan rentang usia >38 tahun, sedangkan persentase usia terendah adalah 18-27 tahun sebesar 17,8 persen. Hal ini berarti karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali lebih banyak diisi oleh usia diatas 38 tahun yang telah memiliki banyak pengalaman kerja dan kematangan berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan. Persentase responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebesar 47,2 persen dan responden dengan masa kerja >5 tahun sebesar 52,8 persen. Hal ini berarti Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali memiliki banyak karyawan yang berpengalaman dengan masa kerja diatas 5 tahun. Pendidikan terakhir dominan responden adalah pada tingkat Sarjana (S1) dengan

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,

Ngurah Manik Nawaksara Winangun dan Ida Bagus Ketut Surya

persentase 60,2 persen, sedangkan untuk pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) memiliki persentase 11,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali lebih banyak diisi oleh lulusan Sarjana (S1) yang telah memiliki keterampilan cukup baik.

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. Hasil uji validitas diperoleh bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variable Motivasi kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja yang diuji memiliki nilai kolerasi item total lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*. Kemudian uji reabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) $> 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|------------------------------------|-------|
| N | 163 |
| Test Statistic | 0,057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 $> 0,05$ mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi kerja | 0,685 | 1,459 |
| Kompensasi | 0,376 | 2,663 |
| Lingkungan kerja | 0,366 | 2,732 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | T | Sig. |
|------------------|--------|-------|
| Motivasi kerja | -0,699 | 0,485 |
| Kompensasi | -1,329 | 0,186 |
| Lingkungan kerja | -0,456 | 0,649 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Masing-masing variable memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, sehingga penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | | T | Sig |
|------------------|-------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 0,840 | 0,173 | 4,857 | 0,000 |
| Motivasi kerja | 0,133 | 0,050 | 2,637 | 0,009 |
| Kompensasi | 0,173 | 0,065 | 2,647 | 0,009 |
| Lingkungan kerja | 0,485 | 0,057 | 8,448 | 0,000 |
| F Statistik | : 126,694 | | | |
| Sig F | : 0,000 | | | |
| R ² | : 0,705 | | | |

Sumber: Data Diolah, 2022

Nilai F-hitung sebesar 126,694 dengan sigifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi *fit* dengan data observasi sehingga layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Didukung nilai R² sebesar 70,5 persen, yang berarti bahwa sebesar 70,5 persen Semangat Kerja Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2) Lingkungan kerja (X3) dan sisanya sebesar 29,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian variabel Motivasi kerja diperoleh tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Koefisien regresi β_1 sebesar 0,133, menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Sejalan dengan penelitian Utamajaya (2015), Shaban, Al-Zubi, *et al.* (2017), Adnyani & Surya (2019), Cahya Dewi & Dewi (2019), Aborisade & Obioha (2009), Omolo (2015) dan Abbass (2012) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian variabel Kompensasi diperoleh tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Koefisien regresi β_2 sebesar 0,173, menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Sejalan dengan penelitian Yani (2021), Suryantoro *et al.* (2018), Sianturi & Silaen (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian variabel Lingkungan kerja diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Koefisien regresi β_3 sebesar 0,485, menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Sejalan dengan penelitian Annisa (2015), Riyanto *et al.* (2017), Anggreni *et al.* (2018), Nufrizal *et al.* (2020), Agung *et al.* (2019), Wagner *et al.* (2018), Sinaga *et al.* (2018), Wagner & Gregory (2014) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Semangat Kerja Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi kerja, maka akan meningkatkan Semangat Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,

Ngurah Manik Nawaksara Winangun dan Ida Bagus Ketut Surya

terhadap Semangat Kerja Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Hal ini berarti semakin baiknya Kompensasi, maka akan meningkatkan Semangat Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Hal ini berarti semakin baiknya Lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Semangat Kerja.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali hendaknya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar memperbaiki diri menjadi lebih baik, memberikan apresiasi berupa bonus atau penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja keras, dan menjadi contoh bagi karyawan untuk selalu mengembangkan kemampuan diri dan bekerja dengan baik. Memperhatikan fasilitas untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan melakukan pengecekan rutin terhadap perangkat penunjang kerja yang digunakan karyawan, menggunakan sistem terbaru dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang sekiranya dapat membantu pekerjaan agar lebih efisien. Serta dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

REFERENSI

- Abbass, I. M. (2012). Motivation and local government employees in Nigeria. *European Scientific Journal*, 8(18), 129–141.
- Aborisade, R., & Obioha, E. E. (2009). The Role of Motivation in Enhancing Job Commitment in Nigeria Industries: A Case Study of Energy Foods Company Limited, Ibadan. *Journal of Social Sciences*, 19(2), 149–154.
- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Udaka Dawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6059–6078.
- Agung, A., Sriasih, K., Adi, I. K. Y., & Wartana, I. M. H. (2019). *Efforts To Improve Work Spirit By Job Promotion and Physical Work Environment in Sme Employees in Bali*. 8(7), 71–89.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 3(5), 1452–1463.
- Anggreni, N., Sitiari, W., Indiani, W. P., & Pertamawati, P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 84–91.
- Cahaya Dewi, N. P. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Ayu Sari Pertiwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7093–7114.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & -, P. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7(12), 59–66.
- Kebriaei, A., & Moteghedhi, M. S. (2009). Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 15(5), 1156–1163.
- Nufrizal, A., Sumarsono, T. G., & Harsono. (2020). Job Satisfaction Dominates The Influence of Leadership and Work Environment on Work Spirit. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(03), 71–76.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115–7133.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–104.
- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. FederalInternational Finance (FIF). *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307.

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611–5631.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 8(1), 26–32.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2018). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Shaban, O. S., Al-zubi, Z., Ali, N., & Alqotaish, A. (2017). The Effect of Low Morale and Motivation on Employees ' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies. *Canadian Center of Science and Education*, 10(7), 1–7.
- Sianturi, I. T. P., & Silaen, S. M. (2021). The Influence Of Communication And Compesation Toward Spirit At Work Of Universitas Negeri Jakarta Lecturer. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 2(4), 603–617.
- Sinaga, R., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2018). The Effect of Work Stress, Work Conflict, and the Work Environment on Work Spirit in Employees Pratama Tax Service Office (KPP) Binjai. *International Journal of Nusantara Islam*, 6(2), 208–220.
- Suryantoro, I., Amin, M. M., & Chiar, M. (2018). The Effect Of Compensation And Motivation To Spirit At Work Of Elementary School Teachers In Hulu Sungai Sub- District Of Ketapang Regency. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 3(2), 288–295.
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 1504–1524.
- Wagner, J. I. J., Brooks, D., & Urban, A. M. (2018). Health Care Providers' Spirit at Work Within a Restructured Workplace. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 20–36.
- Wagner, J. I. J., & Gregory, D. M. (2014). Spirit at work and hope among the ruins: Registered nurses' covenant of care. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 823–829.
- Yani, M. (2021). The Effect Of Compensation, Environment And Leadership Style On Employee Spirit And Performance Through Motivation. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 7(1), 1–20.