

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Reffel Kreasi Berkat Tahun 2025

Mike Syafarah<sup>1</sup>, Muhammad As'ad<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Indonesia

Email: [syafaa.rh@gmail.com](mailto:syafaa.rh@gmail.com), [muhas72@gmail.com](mailto:muhas72@gmail.com),

### Abstract.

*Given the rapid growth of the creative and digital industries, companies must continuously boost productivity to stay competitive. PT Reffel Kreasi Berkat, a company operating in the salon services sector, also faces productivity challenges, specifically fluctuations in employee morale. Signs of this issue include decreased initiative, delayed task completion, and reduced active participation in team activities. If this trend continues, it will negatively impact the company's business operations. This research aims to determine the effect of compensation and work environment on employee morale. The sampling technique used was saturated sampling, with a total sample of 60 persons. The analysis was performed using multiple linear regression. Data was obtained through questionnaires distributed to employees at PT Reffel Kreasi Berkat. The research findings indicate that: partially, Compensation does not have a statistically significant and negative effect on employee morale, with its contribution estimated at 38.4%. Conversely, Work Environment significantly and positively affects employee morale at PT Reffel Kreasi Berkat, with its contribution being 66,2%. Collectively (simultaneously), both Compensation and Work Environment significantly influence Employee Morale, accounting for a combined contribution of 66.4%.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Morale**

*Cronicle of Article: Received (11,10,2025); Revised (15,10,2025); and Published (28,10,2025)*

©2025 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

*Profile and corresponding author* : Mike Syafarah adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530, *Corresponding Author*, [syafaa.rh@gmail.com](mailto:syafaa.rh@gmail.com), [muhas72@gmail.com](mailto:muhas72@gmail.com),

*How to cite this article* : Syafarah Mike, As'ad M .“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Reffel Kreasi Berkat Tahun 2025”. *Adbispreneur*, 5 (5),pp. 440 - 447 Available at: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI>

### PENDAHULUAN

Karyawan memegang peran krusial dalam perusahaan karena mereka bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Meskipun demikian, tingkat kinerja antar karyawan tidak selalu sama, karena hal tersebut sangat dipengaruhi oleh semangat kerja masing-masing individu (Barus, J. D., & Andri, 2024). Dalam menjalankan tanggung jawabnya, semangat kerja menjadi elemen penting yang tidak dapat dipisahkan, karena hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Oktaviani et al, 2023). Dibutuhkan pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan perkembangan zaman demi memenuhi standar lembaga yang berlaku karena pegawai berperan sebagai penggerak utama dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan lembaga.

Individu yang kompeten dan berkualitas menjadi salah satu aset paling vital dalam menghadapi tantangan global masa kini (Fauzi et al, 2023). Kesadaran akan pentingnya SDM bahkan telah

menjadikannya sebagai kebutuhan fundamental bagi setiap organisasi. Berbagai organisasi kini berupaya melakukan perbaikan dan penyesuaian melalui pengelolaan SDM yang efektif.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu mendorong peningkatan kinerja melalui upaya peningkatan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, menjaga semangat kerja merupakan kunci untuk menciptakan kinerja yang unggul dan penyelesaian tugas yang lebih cepat.

PT Reffel Kreasi Berkat sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa salon, menghadapi tantangan produktivitas guna bersaing secara kompetitif. Dalam beberapa waktu terakhir, terlihat adanya fluktuasi semangat kerja di kalangan karyawan, yang ditunjukkan melalui penurunan inisiatif dalam bekerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta berkurangnya partisipasi aktif dalam kegiatan tim. Kondisi ini akan menjadi masalah serius apabila tidak ditindaklanjuti karena akan berpengaruh pada kualitas layanan dan reputasi bisnis perusahaan.

Setelah dilakukan observasi, ditemukan bahwa terdapat permasalahan di bidang kompensasi diantaranya adalah pembagian gaji yang dibagi menjadi 3 periode kepada karyawan, sehingga menyulitkan karyawan mengelola keuangan di tengah himpitan biaya hidup di Jakarta yang tinggi. Selain itu, terdapat perbedaan pemberian benefit dan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru, yang menimbulkan persepsi ketidakadilan. Minimnya upah lembur juga menjadi hal yang dikeluhkan, hingga secara langsung memengaruhi motivasi finansial karyawan. Semua temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang ada tidak mampu menjadi pendorong semangat kerja yang efektif pada karyawan PT Reffel Kreasi Berkat.

Namun, berbanding terbalik dengan Kondisi lingkungan kerjanya. Di PT Reffel Kreasi Berkat, setiap karyawan memiliki hubungan yang baik, sering melakukan diskusi untuk memecahkan masalah, dan terjalin hubungan yang hangat dengan atasan dan sesama rekan kerja. Hubungan interpersonal yang kuat ini seharusnya menjadi faktor positif bagi semangat kerja. Kesenjangan antara lingkungan kerja yang suportif dan semangat kerja yang menurun inilah yang menjadi alasan penelitian dilakukan.

Temuan fenomena ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan di PT Reffel Kreasi Berkat tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan interaksi kompleks antara kompensasi yang memicu ketidakpuasan dan lingkungan kerja yang menciptakan keharmonisan. Temuan ini menjadi dasar pertimbangan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kedua faktor, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, berkontribusi pada masalah penurunan semangat kerja karyawan di PT Reffel Kreasi Berkat.

Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik. Motivasi dapat membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Menurut penelitian Gunawan, T. I., & Rusdian, S. (2025). menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun menurut penelitian Huzaifah, A., & Erica, D. (2025) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang ideal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara efisien, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan dan menghambat efektivitas desain sistem kerja (Wahyudi, 2024).

Sementara itu, Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kemampuan dan produktivitas manusia ditentukan oleh aspek fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, serta sosial ekonomi. Lingkungan kerja dapat ditinjau dari sisi lingkungan fisiknya. Penelitian oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) mendukung pandangan bahwa lingkungan

kerja memiliki peran yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Ketika suasana kerja mendukung dan interaksi antarpegawai berlangsung dengan baik, maka hasil kerja yang dicapai pun cenderung optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sunyata & Indira, 2023) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung. Penelitian oleh (Rahmawati & Mulyadin, 2023) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Reffel Kreasi Berkat.

## **LITERATUR REVIUW**

### **Kajian Pustaka**

#### **1. Kompensasi**

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan biaya operasional perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas meningkat dan laba perusahaan tetap terjaga. Kompensasi muncul sebagai konsekuensi dari hubungan kerja, yang meliputi kompensasi langsung seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan komisi, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya (THR), dana pensiun, dan perlengkapan kerja seperti seragam.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Menurut Busro dalam Santoso (2023) lingkungan kerja adalah ruang lingkup fisik, sosial, atau virtual dalam organisasi yang dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara berkesinambungan. Menurut Siagian dalam Sihalo (2019), lingkungan kerja fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja, tempat istirahat, tempat ibadah dan sarana angkutan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan terciptanya suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

#### **3. Semangat Kerja**

Menurut Widyaningrum (2020), semangat kerja merupakan dorongan yang dimiliki individu atau kelompok untuk bekerjasama secara aktif, penuh semangat, serta dilandasi rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Basri dan Rauf (2021), semangat kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu: Motivasi dan Dorongan dalam Bekerja, Kesungguhan dalam Bekerja, Kesenangan saat Bekerja, dan Kepuasan Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Penelitian menggunakan metode survey dengan membagikan kuesioner pada karyawan. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh dengan total sampel 60 orang. Kualitas data diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengaruh variabel dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Analisis regresi mengkaji hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (Wibowo & Wulandari, 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis 1 penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Hasil pengujian ditunjukkan tabel berikut :

**Tabel 1. Uji parsial Kompensasi terhadap Semangat Kerja**

	Independet R-	Coefficient	t-value	Prob	Hasil Uji	R
Kompensasi	-0,047	-0,519	0,539	Tidak Signifikan	0,62	0,384

Berdasarkan tabel 1, didapatkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Semangat kerja karyawan PT Reffel Kreasi Berkat. Secara statistik, perubahan dalam pemberian gaji, tunjangan, intensif, dan fasilitas hanya memberikan 38,4% pengaruh bagi karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Rahman et al., 2019) menunjukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro (sig. 0,277 > 0,05). Penelitian oleh (Aviani et al., 2022) mendapatkan hasil bahwa semangat kerja karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji tidak dipengaruhi oleh Kompensasi (sig. 0,091 > 0,05).

Tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Reffel Kreasi Berkat dapat terjadi karena adanya berbagai faktor. Misalnya faktor Lingkungan Kerja yang lebih kuat untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan dibandingkan dengan faktor Kompensasi. Sehingga pada uji regresi berganda parsial, pengaruh Kompensasi menjadi lebih kecil atau tidak signifikan karena Lingkungan Kerja.

Faktor lain, kompensasi yang tidak signifikan dapat disebabkan karena perspektif karyawan terkait kompensasi itu sendiri. Kompensasi (gaji, tunjangan, dan intensif) adalah hal yang sudah sewajarnya untuk didapatkan atau diberikan perusahaan. Karyawan menganggap, kompensasi yang diberikan tidak memotivasi mereka atau meningkatkan semangat kerja, melainkan hanya sebagai pemenuhan kebutuhan saja.

Budaya organisasi di salon dapat menjadi faktor yang membuat kompensasi tidak berpengaruh. Budaya kerja khususnya di industri salon lebih menghargai kualitas kerja, kerjasama, dan kepuasan pelanggan dibandingkan kompensasi secara finansial. Ketika nilai budaya tersebut menjadi fokus utama, maka semangat kerja karyawan mayoritas akan dipengaruhi seberapa baik mereka bekerja, kepuasan pelanggan, dan lingkungan kerja yang positif. Budaya kekeluargaan salon yang kolaboratif mendukung hubungan erat antar karyawan, sehingga antar karyawan memiliki koneksi satu sama lain, yang membuat semangat kerja terdorong lebih kuat jika dibandingkan kompensasi. Karyawan semangat bekerja bukan karena kompensasi, melainkan semangat untuk bertemu dan bekerja sama dalam tim.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis 2 penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja. Hasil pengujian ditunjukkan tabel berikut :

**Tabel 2. Uji parsial Lingkungan terhadap Semangat Kerja**

Independent	Coefficient	t-Value	Prob	Hasil Uji	R	R-Square
Lingkungan kerja	0,717	6,904	0,000	Signifikan dan Positif	0,814	0,662

Bersasarkan tabel 2, didapatkan bahwa hipotesis ini terbukti. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja karyawan PT Reffel Kreasi Berkat. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja adalah 66,2%.

Secara statistik, perubahan dalam susana dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan tersedianya fasilitas di tempat kerja berpengaruh pada semangat karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sunyata & Indira, 2023) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung (sig.0,000<0,05). Penelitian oleh (Rahmawati & Mulyadin, 2023) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima(sig.0,00<0,05).

Indikator penyusun variabel Lingkungan Kerja yaitu suasana dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan.

Pada indikator suasana dalam bekerja, jika penerangan berjalan baik maka karyawan akan lebu fokus dalam bekerja. Ruangan terasa luas memberikan kebebasan bergerak terutama beberapa alat salon yang terasa panas. Suhu ruangan sejuk membuat karyawan nyaman bekerja memberikan pelayanan kepada pelanggan salon. Adanya jaminan keamanan lingkungan menyebabkan karyawan tidak perlu mengkhawatirkan keselamatan, hanya fokus pada pekerjaannya saja.

Pada indikator hubungan antar rekan kerja, hubungan cukup baik antar karyawan dapat menciptakan lingkungan yang suportif. Hubungan baik karyawan dengan leader meningkatkan semangat karena karyawan merasa didukung dan dihargai. Hubungan karyawan dan pimpinan harmonis mencerminkan budaya organisasi yang sehat.

Indikator tersedianya fasilitas di tempat kerja seperti kebersihan membuat nyaman dan semangat. Alat salon lengkap dan memadai menjadi bagian penting, karena jika alat salon rusak akan menyebabkan penundaan dan penurunan kualitas kerja hingga semangat untuk bekerja berkurang. Fasilitas istirahat dan ruang ibadah lengkap, menunjukan bahwa perusahaan peduli pada keseimbangan kerja karyawan dan kebutuhan spiritualnya.

### 3. Pengaruh Simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien korelasi (R square) adalah 0,815 menunjukan hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja. Nilai koefisien determinasinya menunjukan bahwa variable independen (Kompensasi dan lingkungan) mampu memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja sebesar 66,4%. Sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3 Uji F**

Independent	Coefficient	t-Value	Prob	Hasil Uji	R	R-Square
Semangat Kerja	0,717	6,904	0,000	Signifikan dan Positif	0,814	0,662

Berdasarkan tabel 3 uji simultan (F), didapatkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan. Meskipun hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada semangat kerja, namun jika bersama variabel Lingkungan Kerja menjadi berpengaruh.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial, Lingkungan memiliki kontribusi lebih tinggi (66,2%) dibandingkan Kompensasi (38,4%). Ketika kedua variabel dimasukkan dalam model regresi

berganda, model ini mampu menjelaskan 66,4%% Semangat Kerja secara simultan, Nilai kontribusinya naik, sehingga menunjukkan bahwa secara bersama-sama keduanya adalah prediktor yang baik. Namun kontribusi independen Kompensasi menjadi lebih kecil karena adanya faktor Lingkungan Kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Syafrizal, 2021) yang memperoleh hasil bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap semangat kerja. Namun, secara simultan jika digabungkan dengan Lingkungan Kerja menunjukkan hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Semangat Kerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Semangat kerja karyawan. Secara statistik, perubahan dalam pemberian gaji, tunjangan, intensif, dan fasilitas tidak memberikan pengaruh bagi karyawan untuk semangat dalam bekerja. Besarnya kontribusi Kompensasi secara parsial adalah 38,4%. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja karyawan. Secara statistik, perubahan dalam suasana dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan tersedianya fasilitas di tempat kerja berpengaruh signifikan pada semangat karyawan dalam bekerja. Besarnya kontribusi Lingkungan Kerja secara parsial adalah 66,2% Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Reffel Kreasi Berkat. Nilai koefisien korelasi (R square) adalah 0,815 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 66,4%.

Perusahaan dapat mengevaluasi struktur kompensasi yang diberikan. Meskipun besaran kompensasi (gaji, tunjangan, dan insentif) tidak meningkatkan semangat kerja secara parsial terhadap semangat kerja, hal ini bukan berarti kompensasi tidak penting. Perusahaan perlu mengevaluasi apakah struktur kompensasi yang ada sudah kompetitif dan adil dibandingkan dengan salon lain di Jakarta. Gaji yang layak adalah prasyarat agar karyawan bertahan. Selain itu juga dapat mempertimbangkan kompensasi bentuk lain seperti pemberian pelatihan untuk meningkatkan skill, dan sertifikasi profesional. Perusahaan dapat menjadikan lingkungan kerja sebagai prioritas dalam peningkatan semangat kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.

Wibowo, A. E., & Wulandari, Y. (2020). SPSS. Gava Media.

Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan*. Indomedia Pustaka.

### Jurnal

Aviani, N., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis (JMOB)*, 2(3), 353–361.

Barus, J. D., & Andri, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5529-5546.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Yume: Journal of Management*, 4(1), 104-105.

<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1- 14.

Gunawan, T. I., & Rusdian, S. (2025). Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Melalui Anggaran Kompensasi: Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 1183-1193. <https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8207>

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Rahman, M. C., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(4), 455–470.

Rahmawati, I., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 298–305.

Santoso, A. B. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2).

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273 -281.

Sunyata, H., & Indira, V. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung). *Jurnal Pendidikan*, 7(3), 22826– 22831

- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 405-414.