

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA BALIKPAPAN

Nella Reinata¹, Tamzil Yusuf², Imam Arrywibowo³

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹nellareinatabpn@gmail.com, ²imam@uniba-bpn.ac.id, ³tamzilyusuf@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah 141 karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, work training and work discipline on employee morale at PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. The population in this study were 141 employees of PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. By using a purposive sampling technique, the sample used was 81 respondents. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS to manage data. The results of this research indicate that the Motivation variable has a positive and significant effect on the Work Spirit of PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. The Job Training variable has a positive and significant effect on the Work Spirit of PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. The Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Work Spirit of PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan.

Keywords: Motivation, Job Training, Work Discipline, Work Spirit

PENDAHULUAN

Lapangan usaha konstruksi merupakan lapangan usaha yang cukup strategis di Kota Balikpapan, tercermin dari posisi lapangan usaha ini yang selalu berada di urutan kedua di dalam struktur perekonomian Kota Balikpapan sejak tahun 2018 hingga tahun 2022. Pada tahun 2022, kontribusi lapangan usaha konstruksi mencapai 20,12 triliun

rupiah atau sebesar 15,81% terhadap total perekonomian Kota Balikpapan. Angka tersebut menurun dibanding tahun 2021 yang mencapai 17,55% (Statistik Daerah Kota Balikpapan, 2023). Selain lapangan usaha konstruksi yang dinilai cukup strategis, Kota Balikpapan juga menjadi penyangga ibu kota baru di Penajam Paser Utara. Pembangunan ibu kota baru membuka peluang bagi perkembangan perusahaan konstruksi di kota Balikpapan khususnya bagi Kalimantan Timur. Hal ini tentunya membuat para perusahaan yang bergerak di bidang tersebut berusaha menjalankan bisnisnya secara maksimal salah satunya adalah PT. Bhumi Phala Perkasa.

(Annisa & Riadi, 2023) PT. Bhumi Phala Perkasa merupakan perusahaan yang memiliki delapan divisi utama dengan jajaran produk yang luas. Divisi-divisi tersebut diperuntukkan menangani *Supply, Service, Engineering, Fabrication, Construction* dan *Rental*. PT. Bhumi Phala Perkasa juga merupakan perusahaan agen untuk produk dengan brand-brand ternama diantaranya Coyard, Freudenberg, HIAB, Horton, Mesabi, dan lainnya. Perusahaan ini menggeluti bidang jasa dan perdagangan dengan menangani berbagai proyek besar seperti industri-industri pertambangan, minyak, gas dan petrokimia, seperti menyewakan gen-set untuk keperluan proyek, memperbaiki mesin-mesin yang rusak, dan menjual peralatan yang dibutuhkan proyek. Dalam menjalankan usahanya PT Bhumi Phala Perkasa perlu memperhatikan semangat kerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

(Afriansyah, 2022) Semangat kerja adalah keinginan, kemampuan, minat, dan semangat yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan tekun, sistematis, dan penuh semangat untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak, lebih cepat, dan lebih baik. (Nabilla & Fu'ad, 2022) Semangat kerja dapat dicapai melalui dinamika tempat kerja yang positif, berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan pengurangan karyawan, serta produktivitas karyawan yang lebih tinggi. (Budiasa & Susanti, 2022) Jika semangat kerja rendah, kemungkinan besar partisipasi hanya akan terpengaruh oleh sebatas apa yang disampaikan. Sebaliknya, jika semangat kerja tinggi dapat menunjukkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh kesediaan. Semangat kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Karyawan termotivasi untuk lebih mengembangkan dan menjaga lingkungan kerja yang positif. Mereka percaya bahwa dengan bekerja, mereka akan mampu memenuhi semua keinginannya dengan cara terbaik. Pada penelitian (Rozi, 2021) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja. Setiap karyawan harus terinspirasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang bermotivasi tinggi akan merasa terdorong untuk mengembangkan hal-hal baru dan bekerja keras untuk membantu orang lain. Dengan ini, semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan akan dapat terselesaikan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Noor *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Selain motivasi faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah pelatihan kerja. (Pramantara & Sunny, 2022) Dalam sebuah perusahaan agar sumber daya manusianya terlatih, berpengetahuan dan profesional dalam bekerja maka diperlukan adanya sebuah pelatihan kerja bagi karyawan itu sendiri. Seiring dengan berjalannya peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan kerja maka akan menimbulkan adanya suatu semangat

kerja dalam diri seorang karyawan. Pada penelitian (Duha, 2023) menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja. Karyawan harus mendapatkan pelatihan agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan memberikan hasil yang terbaik. Kompetensi dan pengetahuan karyawan meningkat berkat pelatihan yang diberikan perusahaan, yang juga dapat meningkatkan semangat kerja. Akan tetapi, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Pohan *et al.*, 2021) menyatakan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel semangat kerja.

Adanya pemberian pelatihan kerja kepada seorang karyawan didukung dengan disiplin kerja yang baik maka semangat kerja akan tercipta. (Rangkuti, 2022) Individu harus mempraktikkan disiplin, seperti halnya kelompok kerja dalam sebuah bisnis. Seberapa bertanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan merupakan tanda disiplin yang baik. Pada penelitian (Hanura *et al.*, 2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja. Disiplin kerja merupakan faktor pendorong dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan maksimal, jika karyawan menunjukkan disiplin yang kuat, semangat kerja karyawan yang baik akan dapat tercapai dengan sendirinya. Hasil penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh (Masyuri *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap variabel semangat kerja

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lanjutan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan”.

KAJIAN DAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Semangat Kerja

(Agustini, 2019:75) Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. (Nitisemito, 2019:160) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Busro, 2018:325) Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi

(Sutrisno, 2023:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Hasibuan, 2020:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. (Afandi, 2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pelatihan Kerja

(Mangkunegara, 2021:44) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Kasmir, 2020:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. (Priansa, 2020:176) Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2023:89) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Hasibuan, 2020:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini yaitu, PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang berjumlah 81 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan wawancara. Pada penelitian ini untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah *Outer Model* dan *Inner Model* dengan menggunakan Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden yang dimana partisipasinya secara keseluruhan laki-laki yang berjumlah 81 orang. Partisipasi usia yang paling banyak di atas 30 tahun sebanyak 52 responden, 25 tahun sampai 30 tahun sebanyak 17 responden, di bawah 25 tahun sebanyak 12 responden. Pada kriteria pendidikan terakhir paling banyak SMA/SMK sebanyak 50 responden, S1 sebanyak 16 responden, untuk Diploma (1/2/3) sebanyak 15 responden. Sementara itu pada kriteria lama bekerja diatas dua tahun sebanyak 55 responden, 1 sampai 2 tahun sebanyak 16 responden dan di bawah 1 tahun sebanyak 10 responden.

Pengukuran *Outer Model*

Outer model yang baik apabila telah memenuhi Goodness Of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2)

Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted; dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarage Variance Extracted (AVE)
X1	0.845	0.876	0.886	0.609
X2	0.879	0.893	0.906	0.580
X3	0.820	0.830	0.882	0.652
Y	0.853	0.860	0.901	0.695

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai R-square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.632	0.618

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,632 atau 63,2 % dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,618 atau 61,8%. Maka nilai *R-square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 61,8%, sedangkan 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-square pada variabel semangat kerja adalah baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari pengujian pengaruh secara langsung

Tabel 3
Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.177	0.165	0.083	2,125	0.034
X2 -> Y	0.468	0.501	0.126	3,728	0.000
X3 -> Y	0.265	0.252	0.130	2,038	0.042

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan *path coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y), Ditunjukkan nilai p-value sebesar 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,125 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y), Ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3,728 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y), dilihat dari nilai p-value sebesar 0,042 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,038 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$).

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Motivasi merupakan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi mereka akan merasa terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik dan maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja mereka dalam memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan pengakuan, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis dan yang paling rendah yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Suwandana, 2019) dan (Cahyani & Mujiati, 2019). Dalam dua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana untuk mendukung peningkatan kompetensi dan keterampilan seorang karyawan. Yang dimana apabila seorang karyawan mendapatkan suatu pelatihan kerja maka ia akan memperoleh pengetahuan yang semakin meningkat dan hal tersebut juga akan berdampak kepada semangat kerjanya yang semakin meningkat.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap pelatihan kerja (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu jenis pelatihan, waktu (banyak sesi) pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, materi pelatihan, kualifikasi pelatih/ instruktur dan yang paling rendah yaitu tujuan pelatihan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi *et al.*, 2023) dan (Sary *et al.*, 2023). Dalam dua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan atau kesadaran seseorang yang mengakibatkan terjadinya dorongan agar dirinya berbuat dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Apabila seorang karyawan menunjukkan disiplin yang kuat maka akan menimbulkan semangat kerja yang baik pula, sehingga ia dalam menyelesaikan tugasnya dapat memperoleh hasil yang baik dan maksimal.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X3) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam berorganisasi dan sebagainya, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dan yang paling rendah yaitu peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramdhani & Adiwati, 2023) dan (Jufri *et al.*, 2020). Dalam dua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut; semangat kerja, pelatihan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Afriansyah, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 3(9), 28–35.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193–3219.
- Dewi, O. K., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(2), 120–135.
- Duha, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Toma-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(2), 50–60.
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(2), 54–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (20th ed.). PT Bumi Aksara.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 1–11.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Masyuri, Y., Prayekti, & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(1), 147–153.
- Nabilla, A., & Fu'ad, E. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 37–52.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia : manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, A. A. R., Ampauleng, & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 3(3), 165–175.
- Pohan, S., Lubis, R. H., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Personil Terhadap Semangat Kerja Personil Pada Kantor Polisi Resor Sibolga. *Journal All Fields of Science*, 1(2), 89–98.

- Pramantara, I. G. K., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 570–575.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, cv.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973–2999.
- Ramdhani, A. B., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT Cipta Esavira Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 70.
- Rangkuti, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Craetive Agung*, 12(2), 91–102.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic And Strategy (JES)*, 2(1), 12–20.
- Sary, N. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Jenjang Karir Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Produksi (Front dan Back) PT. Delta Dunia Sandang Textile Sayung Demak. *Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 166–171.
- Statistik Daerah Kota Balikpapan. (2023). Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.