



Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan
The Effect of Compensation, Intrinsic Motivation, and Work Environment on Employee Morale of PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) South Jakarta

Naza Nur Zalika^{1*}, Epsilandri Septyarini², Mohammad Ahyar Syafwan Lysander³
Nazanurzalika06@gmail.com¹, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id², ahyar.sl@ustjogja.ac.id³
Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa^{1,2,3}

Diunggah: 15/06/2024, Direvisi: 01/07/2024, Diterima: 04/07/2024, Terbit: 06/07/2024

Abstract

This research is based on the decreased morale experienced by PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) employees in South Jakarta. This study aimed to determine the effect of compensation, intrinsic motivation, and work environment on employee morale. The research method used is a non-experimental descriptive quantitative method. Data was collected through questionnaires distributed to 60 employees of Ruangguru. Sampling technique, using a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation and intrinsic motivation positively and significantly influence employee morale. The work environment is no less important, and the results indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee morale. Overall, this study found that compensation, intrinsic motivation, and work environment together positively and significantly influence employee morale. The findings suggest that Ruangguru's management should pay attention to all three factors to improve employee morale, which can improve the company's overall performance.

Keywords: compensation, intrinsic motivation, work environment, work morale

Abstrak

Penelitian ini didasari oleh fenomena penurunan semangat kerja yang dialami oleh karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) di Jakarta Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif non eksperimen. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan Ruangguru. Teknik pengambilan sampel, menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya, di mana hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa manajemen Ruangguru harus memperhatikan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, semangat kerja

*Penulis Korespondensi: Naza Nur Zalika

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani berbagai permasalahan pekerjaan dan menunjang aktivitas organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam suatu organisasi karena

merekalah yang menjadi penggerak dan pengambil keputusan manajemen organisasi (Septyarini et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak terpenting dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting bagi perusahaan. Sebuah perusahaan menginginkan adanya karyawan yang mampu bekerja dengan baik sesuai rencana perusahaan. Karyawan merupakan aset utama yang dapat mengarahkan perusahaan menjadi lebih baik. Perusahaan harus mampu membuat karyawan semangat bekerja dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semangat kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di dalam perusahaan. Semangat kerja berasal dari dalam diri yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan di perusahaan tanpa ada rasa terbebani. Menurut Ilham et al. (2022) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada semangat kerja para karyawannya. Orang yang bersemangat dengan pekerjaannya secara alami akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja merupakan suatu kondisi yang tumbuh dalam diri seseorang dan memungkinkannya bekerja dalam suasana bahagia, yang pada gilirannya memungkinkannya bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik. Antusiasme dalam bekerja menunjukkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menumbuhkan kemampuan bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, disertai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Masalah semangat kerja pada perusahaan ini sangat penting untuk diperhatikan, mendorong semangat kerja yang tinggi harus dilihat sebagai tantangan kepemimpinan yang berkelanjutan dan berkelanjutan. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah internal dan berdampak buruk bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Semangat kerja dapat ditingkatkan melalui kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan akan merasa lebih senang ketika kompensasi tersebut diberikan. (Perwira, 2020). Kompensasi membuat karyawan merasa senang dan merasa hasil kontribusinya terhadap perusahaan itu lebih dihargai. Karena bisa dilihat bahwa karyawan yang bekerja bukan hanya untuk menambah maupun menunjukkan skill tetapi mereka juga ingin adanya kompensasi yang diberikan dari perusahaan. Kompensasi ini sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan-karyawannya karena telah berkontribusi mengeluarkan tenaga dan pikiran agar tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, karena kompensasi sangat penting bagi karyawan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan akan menimbulkan motivasi karyawan.

Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri seseorang, berdasarkan kemauan sendiri, tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang timbul dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa pengakuan akan arti penting, manfaat, atau pentingnya pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut. Motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka didorong untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Octaviani & Suana, 2019) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi cenderung akan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dan secara otomatis semangat kerja karyawan bertambah sejalan dengan motivasi yang dimiliki. Motivasi karyawan bisa muncul karena adanya pujian yang diterima atas hasil kerja yang baik. Pujian ini nantinya bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, seseorang yang di puji cenderung akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki motivasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang ada dalam diri karyawan, mereka akan bergerak cepat, mau mengeluarkan tenaga dan pikiran dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor pendorong semangat kerja. Apabila karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja, terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya, serta antara karyawan dengan pimpinan perusahaan maka dapat meningkatkan semangat kerja. Karena lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin. Apabila karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan kerjanya bisa saja karyawan tersebut kehilangan semangat kerjanya. Upaya untuk mencapai atau meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Karyawan akan merasa lebih nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi kerjanya.

Lingkungan kerja yang baik juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan yang baik, seperti tata ruang yang baik, penerangan yang cukup, udara yang sejuk, warna dinding ruangan yang baik, peralatan kantor yang bersih, dan suasana yang tenang, akan membantu karyawan merasa lebih nyaman berada di kantor dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berhasil. Begitu pula dengan lingkungan sosial, jika hubungan antarmanusia baik, komunikasi lancar, dan tercipta suasana kekeluargaan, maka karyawan akan mampu bekerja dengan semangat.

PT Ruang Raya Indonesia atau yang lebih dikenal dengan Ruangguru merupakan perusahaan start-up yang didirikan pada tahun 2014. Perusahaan dipimpin oleh seorang CEO (*Chief Executive Officer*) yang didampingi oleh seorang CPO (*Chief Product and Partnership Officer*). Ruangguru adalah startup teknologi pendidikan terbaik di Indonesia. Perusahaan ini menggunakan teknologi untuk memberikan layanan pembelajaran yang mengikuti perkembangan zaman. Layanan pembelajaran yang disediakan Ruangguru dapat diakses secara online melalui ponsel atau laptop. Pengguna dapat menggunakan Layanan Ruangguru melalui Website atau Aplikasi. Meski layanan tersedia secara online, namun materi pembelajaran yang disediakan Ruangguru telah memenuhi standar kurikulum nasional. Ruangguru memiliki kantor pusat yang berlokasi di JL. Dr. Saharjo No. 161, Manggarai Selatan, Tebet, Jakarta Selatan. Selain itu, kantor Ruangguru lainnya berlokasi di beberapa wilayah di Indonesia. Ruangguru juga memperluas perusahaannya ke luar negeri, yakni ke Vietnam dan Thailand (<https://kc.umn.ac.id/>).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru), fenomena penurunan semangat kerja pada karyawan Ruangguru terjadi karena beberapa faktor, pertama persaingan yang semakin ketat. Ruangguru merupakan salah satu perusahaan edutech terbesar di Indonesia. Namun, persaingan di industri edutech semakin ketat, dengan munculnya pemain-pemain baru yang menawarkan berbagai fitur dan layanan menarik. Hal ini dapat membuat karyawan Ruangguru merasa khawatir akan masa depan perusahaan dan pekerjaan mereka. Selain itu, persaingan di dalam internal Ruangguru juga dirasa semakin ketat, contohnya untuk mendapatkan kesempatan promosi menjadi semakin sulit. Kesulitan ini disebabkan oleh ekspektasi perusahaan yang terlalu tinggi, sehingga karyawan pun semakin sulit untuk mengejar ekspektasi tersebut.

Kedua, beban kerja yang tinggi. Ruangguru merupakan perusahaan yang terus berkembang pesat. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan Ruangguru juga semakin tinggi. Karyawan harus bekerja keras untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa stres dan kelelahan, sehingga semangat kerja mereka menurun. Terlebih penurunan semangat kerja karyawan Ruangguru terjadi pada masa Ruangguru melakukan PHK sehingga karyawan yang tidak terkena PHK juga merasakan dampaknya. Cukup banyak karyawan yang harus bekerja diluar fungsinya.

Ketiga, kurang adanya apresiasi dari perusahaan. Karyawan perlu merasa dihargai atas kerja keras mereka. Namun, terkadang apresiasi dari perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Selain faktor-faktor tersebut, penurunan semangat kerja pada karyawan Ruangguru juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor personal, seperti masalah keluarga atau kesehatan.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan *research gap* dalam penelitian (Danti et al., 2014) bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Sedangkan

penelitian (Mulyana, S.H., M.H & Kartika, 2020) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap Semangat Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif non eksperimental yaitu metode penelitian yang tidak menggunakan eksperimen atau percobaan (Yuliana, 2024). Menurut Mukti & Hidayat, (2022) mengatakan bahwa jenis penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian dengan menggunakan analisis hanya sampai pada tahap deskripsi, menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu kompensasi, motivasi intrinsik, dan lingkungan serta variabel independen yaitu semangat kerja. Indikator untuk masing-masing variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No.	Variabel & Definisi Operasional	Indikator
1.	Kompensasi Menurut Fahru Rozi et al., (2022) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas para karyawannya yang bertujuan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif	Menurut Simangunsong et al., (2021) yang termasuk dalam indikator Kompensasi yaitu: a. Gaji dan Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
2.	Motivasi Intrinsik Menurut Khazamah et al. (2021) Motivasi intrinsik adalah faktor pendorong kerja yang sumbernya berasal dalam diri setiap individu yang dapat berupa sebuah kesenangan untuk selalu bekerja secara maksimal.	Menurut Suryadi & Efendi, (2018) yang termasuk dalam indikator Motivasi Intrinsik yaitu a. Prestasi b. Penghargaan c. Tanggung jawab d. Pengembangan diri
3.	Lingkungan Kerja Menurut Kahpi et al. (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.	Menurut Rosniwati & Lombu (2021), indikator Lingkungan Kerja yaitu a. Fasilitas b. Suhu udara c. Tata ruang d. Hubungan harmonis
4.	Semangat Kerja Menurut Sipahutar et al. (2022) semangat kerja adalah kesungguhan dan keinginan seseorang selalu mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan baik agar mencapai prestasi kerja yang maksimal.	Menurut Salfadri et al. (2022) yang termasuk dalam indikator Semangat Kerja yaitu: a. Absensi b. Kerjasama c. Kepuasan kerja d. Kedisiplinan

Sumber : Data Primer, 2024

Menurut Sumampow et al.,(2016) populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, yang dipelajari dan atas dasar itulah ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Ruang Raya Indonesia (RUANGGURU) yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel apabila total populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Ruangguru menggunakan *google form* dan manual. Dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM Spss Statistics V.26..

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Menurut Suryani et al., (2021) menyatakan bahwa uji validitas adalah pemeriksaan statistik untuk menentukan valid / tidaknya suatu item pertanyaan dalam mengatur variabel yang akan diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item	r tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0,364	0,2542	Valid
	2	0,310	0,2542	Valid
	3	0,613	0,2542	Valid
	4	0,467	0,2542	Valid
	5	0,476	0,2542	Valid
	6	0,399	0,2542	Valid
	7	0,394	0,2542	Valid
Motivasi Intrinsik	1	0,755	0,2542	Valid
	2	0,667	0,2542	Valid
	3	0,475	0,2542	Valid
	4	0,365	0,2542	Valid
	5	0,448	0,2542	Valid
	6	0,472	0,2542	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,372	0,2542	Valid
	2	0,320	0,2542	Valid
	3	0,428	0,2542	Valid
	4	0,421	0,2542	Valid
	5	0,375	0,2542	Valid
Semangat Kerja	1	0,429	0,2542	Valid
	2	0,333	0,2542	Valid
	3	0,329	0,2542	Valid
	4	0,383	0,2542	Valid
	5	0,455	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Pada perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan semangat kerja dengan *Corrected Item- Total Correlation* dari masing-masing variabel yang digunakan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilakukan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi item pertanyaan dalam keandalannya (Nasution & Safina, 2022). Uji *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menguji data, dengan nilai alpha lebih dari 0,6. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	7	0,622	> 0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	6	0,732	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	5	0,642	> 0,60	Reliabel
Semangat Kerja	5	0,644	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan reliabel karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan peneliti untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini penulis *Kolmogorov Smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Uji Normalitas

No	Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual	Kesimpulan
1	Test Statistic	.083	Normal
2	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel uji *Kolmogorov Smirnov* di atas dapat terlihat data koefisien *Asymp. Sig. (2-Tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0.05. Dengan demikian, data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Matondang & Nasution, (2022) multikolinearitas, juga dikenal sebagai kolinearitas ganda, adalah adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi berganda. Dalam model regresi berganda yang baik, tidak harus ada korelasi di antara variabel bebas, yang berarti tidak ada multikolinearitas. Nilai Faktor Variasi Inflasi (VIF), yang memenuhi kriteria yaitu nilai $VIF < 10$, dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	.996	1.004	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Intrinsik	.939	1.065	
Lingkungan Kerja	.936	1.069	

Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil tabel multikolonieritas di atas diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ke tiga variabel, yaitu kompensasi sebesar 1,004, motivasi intrinsik sebesar 1,065, dan lingkungan kerja karyawan sebesar 1,069 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* semua variabel kompensasi sebesar 0,996, motivasi intrinsik sebesar 0,939, dan lingkungan kerja karyawan sebesar 0,936 lebih besar 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data bersifat heterogen atau homogen. Data yang baik mempunyai ciri-ciri yang homogen, sedangkan data yang heterogen bersifat heteroskedastisitas. Uji glejser digunakan untuk menentukan apakah suatu model regresi menunjukkan bukti heteroskedastisitas. Model regresi bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	.339	
Kompensasi	.641	Tidak Terjadi
Motivasi Intrinsik	.711	Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	.982	

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari semua variabel independen yaitu variabel kompensasi sebesar 0,641, motivasi intrinsik sebesar 0,711, dan lingkungan kerja karyawan sebesar 0,982 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mencari tahu besarnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.698	4.681			3.568	.075
Kompensasi	.867	.110	.185		2.788	.034
Motivasi Intrinsik	.704	.125	.877		5.562	.000
Lingkungan Kerja	.416	.139	.341		2.298	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Didasarkan pada hasil analisis tersebut didapatkan persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 16,698 + 0,867 + 0,704 + 0,416$$

Hasil konstanta (a) bertanda positif, sebesar 16,698 yang artinya terjadi pengaruh yang searah antara variabel terikat Y dengan bebas X1, X2, X3. Jika kompensasi, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka semangat kerja akan naik. Hasil koefisien regresi variabel kompensasi menampilkan nilai sebesar 0,867, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompensasi dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi naik 1% maka semangat kerja akan naik sebesar 0,867. Dan hasil koefisien regresi variabel motivasi intrinsik menampilkan nilai sebesar 0,704, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik naik 1% maka semangat kerja akan naik sebesar 0,704. Serta hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja menampilkan nilai sebesar 0,416, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja naik 1% maka semangat kerja akan naik sebesar 0,416.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik T atau uji parsial dipakai untuk mengetahui pengaruh secara individu dari tiap variabel terhadap variabel terikat (Putri et al., 2024). Kriteria untuk pengujian ini menurut Nurcahyo & Riskayanto (2018) adalah t hitung > t tabel atau signifikansi > 0.05. Ho ditolak dan Ha diterima dan jika t hitung < t tabel atau < 0.05. Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda yang terdapat dalam Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan pada semangat kerja. Dari uji t pada tabel di atas menampilkan bahwa t hitung variabel kompensasi sebesar 2,788 sementara nilai t tabel didasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dan $df = n-k-l$ atau $60-3-1$ sebesar 1.672 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,788 > 1,672$). Sementara itu untuk nilai sig. yaitu sebesar 0,034 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$). Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap semangat kerja

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan pada semangat kerja. Dari uji t pada tabel di atas menampilkan bahwa t hitung variabel motivasi intrinsik sebesar 5,562 sementara nilai t tabel didasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dan $df = n-k-l$ atau $60-3-1$ sebesar 1.672 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,562 > 1,672$). Sementara itu untuk nilai sig. yaitu sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada semangat kerja. Dari uji t pada tabel di atas menampilkan bahwa t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,298 sementara nilai t tabel didasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dan $df = n-k-l$ atau $60-3-1$ sebesar 1.672 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,298 > 1,672$). Sementara itu untuk nilai sig. yaitu sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Uji f (Simultan)

Uji simultan menunjukkan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen dengan ketentuan jika $sig < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen dan jika $sig > \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.642	3	1.214	12.314	.015 ^b
	Residual	216.291	56	3.862		
	Total	219.933	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel hasil perhitungan di atas, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel semangat kerja karyawan Ruangguru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variabel independen dalam persamaan regresi baik secara parsial maupun bersama-sama, yang menunjukkan tingkat keandalan model. Pengujian ini

tercermin dari nilai R^2 yang disesuaikan. Semakin banyak variabel independen yang dimasukkan maka semakin tinggi nilai R^2 .

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.129 ^a	.166	.361	1.965

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik
Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *adjusted r square* sebesar 0,361 atau 36,1%. hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu semangat kerja sebesar 36,1%, sedangkan sisanya 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Setelah peneliti meneliti langsung pada PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan melalui penyebaran angket yang harus diisi oleh karyawan Ruangguru, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruangguru

Hasil uji pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,034 < \alpha 0,05$, Maka H_1 terdukung sesuai dengan arah hipotesis (arah positif) sebesar 2,788. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kompensasi yang diberikan PT Ruang Raya Indonesia berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis pertama.

Kompensasi dalam bentuk gaji dan upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Ruangguru. Gaji dan upah yang kompetitif memberikan keamanan finansial bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas dan tanggung jawab tanpa khawatir tentang kebutuhan dasar. Insentif, seperti bonus kinerja atau penghargaan lainnya, berfungsi sebagai motivator tambahan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program kesejahteraan lainnya meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang pada gilirannya karyawan Ruangguru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif. Hasil dari penelitian tersebut searah dengan dengan penelitian Khasanah & Fu'ad (2024) yang memperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kepada semangat kerja karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan.

2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruangguru

Hasil uji kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, Maka H_2 terdukung sesuai dengan arah hipotesis (arah positif) sebesar 5,562. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang ada didalam diri karyawan PT Ruang Raya Indonesia berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis kedua.

Motivasi intrinsik, yang mencakup aspek prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruangguru. Prestasi memberikan karyawan perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Penghargaan, baik dalam bentuk pujian verbal maupun pengakuan formal, meningkatkan perasaan dihargai dan dihormati. Ketika karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kepercayaan yang ditempatkan pada mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen. Pengembangan diri, melalui pelatihan dan kesempatan belajar, memungkinkan karyawan untuk terus

tumbuh dan meningkatkan keterampilan mereka, yang berkontribusi pada semangat kerja karyawan yang tinggi. Hasil dari penelitian tersebut searah dengan dengan penelitian Paramarta et al. (2022) yang memperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kepada semangat kerja karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruangguru

Hasil uji ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, Maka H_3 terdukung sesuai dengan arah hipotesis (arah positif) sebesar 2,298. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya lingkungan kerja baik yang diberikan PT Ruang Raya Indonesia berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis ketiga.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Ruangguru. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan teknologi yang canggih, dan area rekreasi, memberikan kenyamanan fisik serta mendukung produktivitas. Suhu udara yang terjaga, baik dengan sistem pendingin atau pemanas yang efisien, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mencegah gangguan fisik yang bisa menurunkan kinerja. Tata ruang yang dirancang dengan baik, termasuk penempatan furnitur dan aliran cahaya alami, juga berkontribusi pada efisiensi kerja dan kesehatan mental karyawan. Semua elemen ini, ketika diintegrasikan dengan baik, membentuk lingkungan kerja yang memadai dan meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Selain aspek fisik, hubungan harmonis antar karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Ruangguru. Interaksi yang positif, komunikasi yang terbuka, dan kerjasama tim yang solid menciptakan iklim kerja yang suportif dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja mereka, rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat, yang pada akhirnya mendorong semangat dan kinerja yang lebih baik. Hasil dari penelitian tersebut searah dengan dengan penelitian Barus & Andri (2024) yang memperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja kepada semangat kerja karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan.

4. Kompensasi, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruangguru

Hasil uji keempat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha 0,05$, Maka H_4 terdukung sesuai dengan arah hipotesis ujif (arah positif) sebesar 12,314. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kompensasi, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja baik yang diberikan PT Ruang Raya Indonesia secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Kompensasi yang baik dan adil adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Di Ruangguru, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan dapat menciptakan rasa dihargai dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kompensasi ini tidak hanya berupa gaji yang kompetitif, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Dengan sistem kompensasi yang transparan dan adil, karyawan merasa diakui atas kerja keras mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Dan Motivasi intrinsik yang bertanggung jawab, dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik, juga berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Ruangguru. Motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan, dapat diperkuat dengan memberikan tantangan yang berarti dan kesempatan untuk berkembang. Serta lingkungan kerja yang baik, yang mencakup hubungan harmonis antar karyawan, dukungan dari manajemen, serta fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Ketiga elemen ini - kompensasi yang adil, motivasi intrinsik yang kuat, dan lingkungan kerja yang positif - secara sinergis meningkatkan semangat kerja karyawan,

yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Dilihat pada hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan bisa diambil kesimpulan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik juga terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya, di mana hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Peneliti menemukan hasil penelitian yaitu semua variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan, untuk itu saran bagi pemegang jabatan tertinggi di PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan hendaknya:

1. Melakukan review dan penyesuaian gaji karyawan. Lakukan evaluasi rutin terhadap struktur gaji dan tunjangan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kompetitif dengan pasar. Penyesuaian ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Memberikan peluang pengembangan diri setiap karyawan. Sediakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru.
3. Menciptakan budaya kerja yang positif. Membangun budaya kerja yang positif dan inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Program seperti *team building* dan kegiatan sosial bisa membantu memperkuat hubungan antar karyawan.
4. Melakukan kombinasi strategi sebagai evaluasi dan umpan balik. Lakukan survei dan evaluasi rutin untuk mengukur semangat kerja karyawan. Gunakan umpan balik ini untuk terus memperbaiki kebijakan dan praktik perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif seperti studi kasus atau wawancara mendalam untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga bisa meneliti variabel lain seperti gaya kepemimpinan, manajemen konflik, dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap semangat kerja karyawan. Ditambah, mencari objek penelitian yang memiliki responden banyak karena akan membuat hasil penelitian jadi lebih valid.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–9.
- Fahru Rozi, I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. *Online) Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022–2607.
- Kahpi, H. S., Abidin, Z., Aqino, R., & Guli. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Publik*, Vol. 16(2), 117–125.
- Khasanah, M., & Fu'ad, E. N. (2024). Mediasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi Dan Gaya

- Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 5(02), 192–211.
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). *FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375*, 23(3), 375–382.
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2022). *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Merdeka Kreasi Group.
- Mukti, M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 79–86. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.706>
- Mulyana, S.H., M.H, T., & Kartika, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. *Jurnal Pengembangan Manajemen, Bisnis, Keuangan Dan Perbankan*, Vol.17(2), 44–51.
- Nasution, R. H., & Safina, W. D. (2022). Pengaruh Store Atmosphere, Product Quality Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian Kopi Bel Medan Johor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(2), 165–177.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto. (2018). *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. 3(1), 14–29.
- 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. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Paramarta, W. A., Kumala, N. M. E. P., Laswitarni, N. K., & Gunastri, N. M. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Siesta Legian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.127>
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98–105.
- Putri, E. C., Hermawan, H., & Rusdiyanto, R. (2024). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Strategi Bisnis terhadap Peningkatan Kinerja Wirausaha Kosmetik di Wuluhan Jember. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 579–589.
- Rosniwati, B. B., & Lombu, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. *Journal Economic And Strategy (JES)*, 2(2), 1–9.
- Salfadri, Begawati, N., & Findarwati, V. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. *Jurnal Matua*, 4(4), 816–829.
- Septyarini, E., Herawati, J., & Ratnasari, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 213–223. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1410>

- Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. *Jesya*, 5(2), 2139–2152. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.800>
- Sumampow, S. E., Sumayku, S. M., & Kalangi, J. A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febriana, R. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Yuliana, A. (2024). Efektifitas Pemanfaatan Video Tik Tok Sebagai Media Pembelajaran TIK Untuk Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik Era Literasi Digital. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 10(1), 32–43. <https://doi.org/10.31980/jpetik.v10i1.546>