

Pengaruh Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Azura Nur Rahayu Putri¹, Judi Suharsono², Trivosa Aprilia³

^{1,2,3} Universitas Panca Marga Probolinggo

E-mail: azuranrputri@gmail.com

Article History:

Received: 28 November 2024

Revised: 26 Januari 2025

Accepted: 02 Maret 2025

Keywords: *Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

Abstract: *Untuk meneliti hubungan antara antusiasme kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Diva Swalayan Kraksaan, penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Teknik penelitian asosiatif kuantitatif digunakan untuk penyelidikan ini. Penelitian ini dilakukan di Diva Swalayan Kraksaan. Semua data penelitian diorganisasikan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, namun dampak lingkungan kerja relatif kurang terasa. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja. Ketika kepuasan kerja dilihat sebagai variabel intervening, kebahagiaan kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif meskipun sedang terhadap kinerja.*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan era globalisasi yang sangat pesat, para pengusaha di Indonesia mempunyai peluang sekaligus tantangan pada bisnis dan usaha. Dengan jumlahnya yang semakin banyak, bisnis ritel meningkatkan usahanya menggunakan cara menaikkan sumber daya manusia. Dalam hal mengelola aset material dan keuangan perusahaan, tidak ada yang lebih penting daripada orang-orang yang bekerja di sana karena mereka membawa ide, keahlian, waktu, dan semangat.

Kondisi kerja di Diva Swalayan Kraksaan tampak sangat baik dalam hal keamanan, pencahayaan, dan kerapian. Sayangnya, kondisi tersebut masih belum optimal untuk memberikan kinerja terbaik. Kedekatan mereka dengan gudang membuat karyawan dapat terganggu setiap saat sepanjang hari oleh berbagai kebisingan, dan ruang yang sempit semakin membatasi mobilitas mereka.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

"Semangat kerja" mengacu pada sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang memotivasi mereka untuk tekun dan terus-menerus mengejar tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai lokasi fisik tempat karyawan melakukan tugas harian mereka. Ketika karyawan merasa aman dan diperhatikan di tempat kerja, mereka cenderung

memberikan yang terbaik

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dimiliki orang tersebut terhadap posisi mereka, yang dipengaruhi oleh harapan mereka dan insentif yang diberikan oleh atasan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas karyawan dan nilai yang disumbangkan kepada organisasi. Kinerja juga dapat dilihat sebagai jumlah dan kualitas keluaran karyawan terkait tugas yang dialokasikan di dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

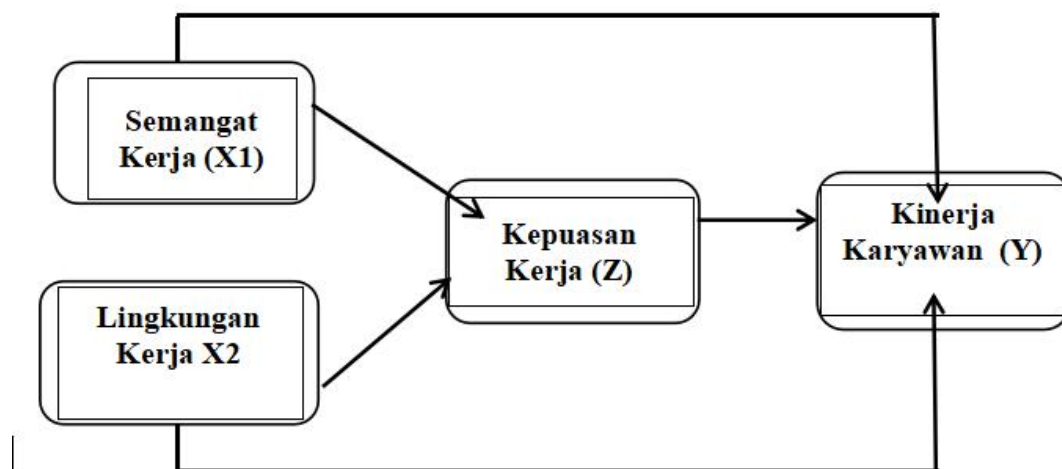
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sebagaimana dinyatakan oleh Sujarweni (2023), "Penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang menghasilkan hasil yang dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya." Jenis penelitian asosiatif menggambarkan penelitian yang mencoba menghubungkan banyak faktor (Sujarweni, 2023).

Sampel

Sujarweni (2023) menyatakan, "Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian." Para peneliti menggunakan strategi pengambilan sampel non-probabilitas dengan menggunakan purposive sampling dalam penyelidikan mereka. Menurut Sujarweni (2023), para peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disengaja saat melakukan penelitian mereka. Sampel penelitian terdiri dari tiga puluh orang dari personel Diva Swalayan Kraksaan.

Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menguji *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT), *Fornel and Larcker*, *Variance Inflation Factor* (VIF), *R-Square*, *f-Square*, *Direct Effect* dan *Indirect Effect*.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji *Convergent Validity*

Hasil pengujian *Convergent Validity* pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Nilai Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor
Semangat Kerja (X1)	SK1	0.862
	SK2	0.885
	SK3	0.915
	SK4	0.820
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.911
	LK2	0.817
	LK3	0.915
	LK4	0.916
	LK5	0.674
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.864
	KK2	0.880
	KK3	0.690
	KK4	0.868
Kinerja Karyawan (Y)	KNK1	0.926
	KNK2	0.912
	KNK3	0.859
	KNK4	0.886

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Tabel diatas enampilkan hasil pengolahan menggunakan SmartPLS 4. Dengan nilai faktor pemuatan $> 0,50$, konstruk dapat disimpulkan valid untuk semua variabel dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, Hal ini menunjukkan bahwa nilai model luar atau korelasi antara konsep dan nilai variabel rata-rata telah mencapai validitas konvergen.

Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Construct	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Average Variance Extracted (AVE)
Semangat Kerja (X1)	0.687	0.871
Lingkungan Kerja (X2)	0.803	0.852
Kepuasan Kerja (Z)	0.725	0.829
Kinerja Karyawan (Y)	0.759	0.896

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Menampilkan hasil uji AVE yang menunjukkan bahwa konsep tersebut memenuhi persyaratan reliabilitas. Berdasarkan standar yang ditetapkan, hal ini dapat didukung oleh nilai AVE yang lebih besar dari 0,50.

Uji *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Hasil uji *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Tabel 3. Nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

<i>Construct</i>	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>
Kinerja Karyawan (Y) <-> Kepuasan Kerja (Z)	0.654
Lingkungan Kerja (X2) <-> Kepuasan Kerja (Z)	0.551
Lingkungan Kerja (X2) <-> Kinerja Karyawan (Y)	0.391
Semangat Kerja (X1) <-> Kepuasan Kerja (Z)	0.527
Semangat Kerja (X1) <-> Kinerja Karyawan (Y)	0.642
Semangat Kerja (X1) <-> Lingkungan Kerja (X2)	0.802

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Telah ditetapkan bahwa setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai HTMT di bawah 0,90. Karena tidak ada indikator variabel yang menunjukkan nilai HTMT di atas 0,90, semua indikator dianggap sah dan sesuai untuk tujuan penelitian dan dapat digunakan untuk penyelidikan lebih lanjut.

Uji *Fornel and Larcker*

Hasil uji *Fornel and Larcker*

Tabel 4. Nilai *Fornel and Larcker*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Semangat Kerja (X1)
Kepuasan Kerja (Z)	0.829			
Kinerja Karyawan (Y)	0.587	0.896		
Lingkungan Kerja (X2)	0.519	0.374	0.852	
Semangat Kerja (X1)	0.487	0.596	0.733	0.871

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Kriteria *Fornell and Larcker* dapat ditentukan dengan melihat dari akar AVE yang harus lebih besar dari korelasi antar variabel agar diskriminan validitas dapat terpenuhi. Berdasarkan pada tabel 19 dapat disimpulkan bahwa akar AVE lebih besar dari setiap korelasi antar variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa diskriminan validitasnya terpenuhi dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tabel 5. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Construct	VIF
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.416
Lingkungan Kerja(X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2.158
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.331

Semangat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	2.158
Semangat Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan	2.233

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Karena nilai total Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel kurang dari 5, data tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji *R-Square*

Hasil uji *R-Square*

Tabel 6. Nilai *R-Square*

Construct	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.294	0.241
Kinerja Karyawan (Y)	0.507	0.450

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Model yang disesuaikan dengan R-kuadrat sebesar 0,450 ditemukan untuk jalur kinerja karyawan, menurut data dalam tabel. Karena X1, X2, dan Z hanya dapat menjelaskan 45% dari variasi Y (Kinerja Karyawan), kita dapat menyimpulkan bahwa model tersebut tidak memadai. Dengan nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,241, jalur menuju kepuasan kerja didefinisikan dengan jelas. Model tersebut dianggap tidak memadai karena X1 dan X2 hanya dapat menjelaskan 24,1% varians dalam Z (kepuasan kerja).

Uji *F-Square*

Hasil uji *F-Square*

Tabel 7. Nilai *F-Square*

<i>Construct</i>	<i>f-Square</i>
Semangat Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.316
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.074
Semangat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.035
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.080
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.291

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Dari tabel nilai *F-Square* di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $f^2 = 0.316$, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $f^2 = 0.074$, maka ada pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai $f^2 = 0.035$, maka ada pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai $f^2 = 0.080$, maka ada pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $f^2 = 0.291$, maka ada pengaruh yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji Direct Effect

Hasil uji Direct Effect

Tabel 8. Nilai Direct Effect

Construct	Path Coefficient	P Values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f- Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
Semangat Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.590	0.030	0.171	1.218	0.316
Lingkungan Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	-0.291	0.304	-0.925	0.150	0.074
Semangat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.231	0.372	-0.368	0.700	0.035
Lingkungan Kerja (X2) - > Kepuasan Kerja (Z)	0.349	0.132	-0.048	0.923	0.080
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.451	0.015	0.044	0.755	0.291

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2024

Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama (H1) diterima. Yaitu dengan melihat P – Value $0.030 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dan signifikan. Dalam koefisien jalur ini berada pada pengaruh sedang/moderat dengan nilai f-square berada pada 0.316. Jika perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawan maka akan ada kemungkinan peningkatan kinerja dari 0.171 hingga 1.218.
2. Hipotesis kedua (H2) ditolak. Yaitu dengan melihat P – Value $0.304 > 0.05$ artinya, pengaruh X2 terhadap Y adalah positif tetapi tidak signifikan. Dalam koefisien jalur ini berada pada pengaruh yang lemah dengan nilai f-square berada pada 0.074. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja maka akan ada kemungkinan peningkatan kinerja dari - 0.925 hingga 0.150.
3. Hipotesis ketiga (H3) ditolak. Yaitu dengan melihat P – Value $0.372 > 0.05$. Artinya, pengaruh X1 terhadap Z adalah positif tetapi tidak signifikan. Dalam koefisien jalur ini berada pada pengaruh yang lemah dengan nilai f-square berada pada 0.035. Jika perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawan maka akan ada kemungkinan peningkatan kepuasan kerja dari -0.368 hingga 0.700.
4. Hipotesis keempat (H3) ditolak. Yaitu dengan melihat P – Value $0.132 > 0.05$. Artinya, pengaruh X2 terhadap Z adalah positif tetapi tidak signifikan. Dalam koefisien jalur ini berada pada pengaruh yang lemah dengan nilai f-square berada pada 0.080. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja maka akan ada kemungkinan peningkatan kepuasan kerja dari -0.048 hingga 0.923.
5. Hipotesis kelima (H5) Diterima. Yaitu dengan melihat P – Value $0.015 < 0.05$. Artinya, Pengaruh Z terhadap Y adalah positif dan signifikan. Dalam koefisien jalur ini berada pada pengaruh yang sedang/moderat dengan nilai f-square berada pada 0.291. Jika perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka akan ada kemungkinan peningkatan kinerja dari 0.044 hingga 0.755.

Uji Indirect Effect

Hasil uji Indirect Effect

Tabel 9. Nilai Indirect Effect

Construct	Path Coefficient	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		T Statistics (O/STDEV)	P Value
		Batas Bawah	Batas Atas		
Semangat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.104	-0.197	0.340	0.798	0.425
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.457	-0.031	0.532	1.096	0.273

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4, 2024

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis keenam ditolak (H6), ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi dampak antusiasme kerja terhadap kinerja karyawan ($p = 0,425 > 0,05$), dan koefisien korelasi antara kegembiraan kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,104.
2. Hasil penelitian menunjukkan hubungan sebesar 0,457 dan nilai-P sebesar $0,273 > 0,05$ antara tempat kerja dan kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja. Hasilnya, kami dapat mengatakan bahwa kebahagiaan kerja bukanlah faktor mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti kami menolak hipotesis ketujuh (H7).

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menemukan bahwa tingkat antusiasme terhadap pekerjaan seseorang memiliki dampak yang substansial terhadap produktivitas di Diva Swalayan Kraksaan. Hasil tersebut didukung lebih lanjut oleh nilai-P sebesar $0,030 < 0,05$ dan koefisien jalur sebesar 0,590. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik yang terkait dengan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang, seperti disiplin, kebahagiaan kerja, kolaborasi, dan absensi, memengaruhi kinerja pekerja Diva Swalayan Kraksaan. Antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang memungkinkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karena hipotesis memprediksi pengaruh lingkungan kerja yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien jalur: -0,291, nilai-P: $0,304 > 0,05$), perusahaan tidak boleh terlalu memperhatikannya di Diva Swalayan Kraksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang ragu-ragu untuk menjawab pertanyaan tentang tempat kerja, yang berarti bahwa perubahan di tempat kerja, tidak peduli seberapa besar atau kecil, tidak akan memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki efek yang kecil tetapi menguntungkan terhadap kepuasan kerja di Diva Swalayan Kraksaan. Koefisien jalur sebesar 0,231 dan nilai-P sebesar $0,372 > 0,05$ signifikan secara statistik. Hal ini membuktikan bahwa

moral karyawan Diva Swalayan Kraksaan tidak ada hubungannya dengan seberapa bahagia mereka di tempat kerja. Terdapat hubungan yang kecil namun signifikan secara statistik antara tingkat kepuasan kerja karyawan dan etos kerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini dapat disimpulkan karena uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil namun positif terhadap kepuasan kerja di Diva Swalayan Kraksaan ($p=0,349$, $p>0,05$). Baik atau buruknya suatu perubahan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Diva Swalayan Kraksaan. Akan tetapi, perusahaan harus selalu menilai kondisi tempat kerja jika ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedikit saja perbaikan kondisi kerja akan berdampak positif terhadap moral dan produktivitas. Sederhananya, produktivitas meningkat ketika karyawan dapat bersantai dan menikmati pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara substansial dan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Diva Swalayan Kraksaan ($p < 0,05$), yang didukung oleh koefisien jalur sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka menyukai aktivitas profesional mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh unsur-unsur yang meningkatkan kebahagiaan kerja, termasuk remunerasi, kepemimpinan, rekan kerja, dan kondisi tempat kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh positif namun minor dari kepuasan kerja dalam memediasi variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Diva Swalayan Kraksaan dapat disimpulkan dari hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,104 dan nilai P sebesar $0,425 > 0,05$. Motivasi pekerja tetap konstan terlepas dari fluktuasi kebahagiaan kerja mereka, yang menjelaskan mengapa kinerja mereka selalu menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Diva Swalayan Kraksaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,457 dan nilai P sebesar $0,273 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mengandaikan bahwa pekerja tidak terpengaruh oleh perubahan nilai yang dirasakan dari tempat kerja mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan output yang di bawah standar dari para pekerja tersebut.

KESIMPULAN

- Di Diva Swalayan Kraksaan, semangat kerja (X1) secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan (Y).
- Di Diva Swalayan Kraksaan, lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan cara yang menguntungkan tetapi kecil.
- Di Diva Swalayan Kraksaan, semangat kerja (X1) memengaruhi kepuasan kerja secara positif (Z), namun dampak ini tidak signifikan secara statistik.
- Lingkungan kerja Diva Swalayan Kraksaan (X2) memengaruhi kepuasan kerja secara positif (Z), sedangkan dampak ini tidak signifikan secara statistik.
- Di Diva Swalayan Kraksaan, kebahagiaan kerja (Z) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Y).

- f. Di Diva Swalayan Kraksaan, semangat kerja (X1) berkorelasi positif tetapi tidak signifikan dengan kinerja karyawan (Y), melalui peran mediasi kepuasan kerja (Z).
- g. Pada perusahaan Diva Swalayan Kraksaan, kepuasan kerja (Z) memediasi hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] D. M. Burso, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018.
- [2] D. Y. Sudaryo, D. Agus Ariwibowo, and D. N. A. Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2018.
- [3] D. A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA, 2020.
- [4] Surya K. Basri and R. Rauf, "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manage.*, vol. 4, no. 1, p. 106, 2021.
- [5] A. Randika, Elvina, and A. Halim, "Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat," *Manag. Stud. Entrepreneursh. J.*, vol. 4, no. 3319–3338, p. 3323, 2023.
- [6] P. D. P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: ZANAFAPUBLISHING, 2021.
- [7] N. I. P. Simarta, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [8] A. Majidu, U. Idrus, and Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 2599–3410, p. 447, 2022.
- [9] P. D. S. E. Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [10] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, p. 61, 2018.
- [11] A. Hidayat, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, p. 167, 2021.
- [12] A. Nise', Karnadi, and R. A. Pramesthi, "Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo," *J. Mhs. Entrep.*, vol. 1, p. 1918, 2022.
- [13] Solihatun, A. Darmawan, and F. Bagis, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj.*, vol. 15, p. 64, 2021.
- [14] Nurhasanah, Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, p. 253, 2022.
- [15] Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, 2020.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2019.
- [17] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA

BARU, 2019.

- [18] H. D. Sari, B. P. Setiadi, and S. Rahayu, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum (BLU) Pusat Veteriner Farma,” *J. Educ.*, vol. 05, no. 2654–5497, p. 1162, 2023.
- [19] D. S. Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, 1st ed. Sleman: Literasi Media Publishing, 2015.
- [20] P. H. I. Ghozali, *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*, 3rd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [21] R. Mayliza and Gilang, “Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices,” *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2721–7213, p. 1826, 2024.
- [22] N. G. C. Wokas, L. o. H. Dotulong, and R. Saerang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 2303–1174, p. 66.