

PENGARUH BUDAYA KERJA, SEMANGAT KERJA dan Kepuasan Kerja TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PASAR SOPOYONO SURABAYA

Krisma Puji Ariyanti
*Program Studi Manajemen, Universitas 17
Agustus Surabaya 1945)*
Email: krismapuji135@gmail.com

Email:

Abstrak.

Kantor Pasar Sopooyo merupakan Kantor yang berada di dalam pasar tradisional yang berada di tengah-tengah kota Surabaya yang cukup besar yang mempunyai peluang besar untuk seluruh karyawan dalam mengembangkan diri karyawan sebagai bagian dari budaya kerja yang ada di kantor pasar sopooyo guna menciptakan semangat kerja dan kepuasan kerja yang menyenangkan dan adil bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 37 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang dengan pengambilan sampel menggunakan non probability sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,917 atau 91,7 % yang artinya variabel budaya kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam perkembangan era epidemi pasca Covid-19 saat ini, perusahaan telah banyak mengalami perubahan yang signifikan secara terus-menerus, oleh karena itu perusahaan berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan menguasai perkembangan teknologi saat ini. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan memberikan arahan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada di perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari perusahaan, sehingga dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup, maka kerja karyawan akan efektif dan efisien artinya perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Akan tetapi, pengelolaan perusahaan dan operasional perusahaan memerlukan tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Trigono (2017) bahwa budaya kerja merupakan filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, yang dibudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Budaya kerja bertujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Data ini didukung oleh hasil penelitian Widodo (2017), yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan pentingnya budaya kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan, hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang perlu berupaya meningkatkan budaya kerja. Budaya kerja dapat diatur secara formal dengan berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai syarat yang mengikat bagi karyawan. Dengan menerapkan budaya kerja yang di atur sebagai pedoman pengambilan keputusan perusahaan yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan secara tidak langsung berkewajiban untuk mengembangkan sikap dan perilaku yang selaras dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Kesimpulannya untuk menghasilkan tenaga kerja yang sangat loyal dan profesional di dalam perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan kami untuk membangun budaya kerja yang meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah rasa keinginan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk memaksimalkan produktivitasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2020) semangat kerja tentu saja tidak selalu ada di dalam diri karyawan, dan dalam beberapa kasus semangat kerja bisa menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja antara lain adalah tingkat absensi tinggi, perputaran karyawan yang tinggi, rasa takut dimana-mana, dan permintaan yang sering dapat menyebabkan penurunan produktifitas karyawan. Hasil dari data penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikutip oleh Syuhada dkk (2021).

Menurut Spector kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan perasaan individu tentang pekerjaan secara keseluruhan dan dari berbagai aspek pekerjaan. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (*like*) dan tidak menyukai (*dislike*) pekerjaannya dikutip oleh Sidik, dkk (2018). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kinerja yang dilakukan akan maksimal dan sesuai dengan target yang diinginkan, berbeda lagi jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja saat melakukan pekerjaannya akan berdampak kepada hasil kerjanya yang kurang maksimal. Data hasil dari penelitian Lestari (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat mengembangkan kantor pasar Sopotoyo diterapkan sistem perdagangan yang interaktif untuk pembeli dan penjual di pasar. Pasar Sopotoyo merupakan pasar tradisional yang berada di tengah wilayah metropolitan Surabaya, memberikan kesempatan yang besar bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan semangat kerja yang menyenangkan dan adil serta kepuasan kerja dalam bagian budaya kerja kantor pasar sopoyono kepada seluruh karyawan. Namun, Sejak krisis covid 19 Bisnis E-commerce semakin meningkat dan persaingan yang dilakukan akan terus menerus secara signifikan, Sehingga perlu akuisis berbagai teknologi dan mempertimbangkan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala kantor pasar sopoyono mengatakan bahwa Sistem yang digunakan pada kantor pasar sopoyono masih menggunakan sistem tradisional dan kinerja karyawan masih ada yang belum stabil, Sehingga dengan adanya karyawan pasar sopoyono yang dibekali ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas untuk meningkatkan sumber daya manusianya dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor sopoyono, Sehingga terwujudnya visi dan misi yang diinginkan serta dapat mempertahankan prestasi yang pernah diraih sebelumnya. Berikut merupakan data pencapaian target kinerja karyawan yang dilakukan selama tahun 2022.

Berdasarkan dari wawancara dengan kepala kantor pasar sopoyono, faktor kinerja karyawan pada kantor pasar sopoyono adalah kualitas kinerja, kuantitas kinerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerja sama. Faktor kinerja dari segi kualitas kinerja sebanyak 70% karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ada di kantor pasar sopoyono dan hanya beberapa saja karyawan yang kurang teliti, Ditinjau dari segi kuantitas kinerja sebanyak 70% karyawan dapat menyelesaikan target penyelesaian tugasnya dengan baik dan hanya beberapa saja yang bekerja secara individu, Ditinjau dari segi pemanfaatan waktu sebanyak 30% karyawan bekerja sesuai jam kerja yang sudah ditentukan dan sisanya terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik yang sudah ditentukan kantor pasar sopoyono, Ditinjau dari segi tingkat kehadiran 60% karyawan hadir sesuai dengan peraturan yang ada dan sisanya karyawan hadir tetapi terlambat. Dan ditinjau dari kerja sama sebanyak 70% karyawan mampu bekerja sama dengan tim, berkoordinasi dengan baik dan memiliki hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawannya namun sisanya karyawan masih ada yang individu, Sehingga untuk mengantisipasi penurunan dalam kinerja karyawan kepala pasar sopoyono menerapkan upaya peningkatan sumber daya manusianya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya ?
2. Apakah Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya ?
4. Apakah Budaya Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis Semangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis secara simultan Pengaruh Budaya Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Rancangan Pelaksanaan.

Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pasar Sopoyono, Jl. Rungkut Asri Utara No.2 Surabaya, Jawa Timur 60293. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Bulan November 2022 – April 2023 Mulai dari tahap penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan

Populasi

Populasi penelitian adalah kumpulan data yang dibuat untuk menentukan kriteria tertentu yang digunakan dalam suatu objek seperti orang, dokumen, atau gambar yang dijadikan sebagai objek penelitian. Menurut Gesperz (2014) populasi mencakup semua item yang diteliti atau dijadikan subjek penelitian dan tentunya kesimpulan yang ditarik hanya berkaitan dengan konteks subjek tersebut.. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya. Yang berjumlah 37 orang.

Sampel

Menurut Pasaribu (2014) sampel adalah himpunan bagian dari anggota suatu kelompok (Kumpulan objek) yang berfungsi sebagai dasar untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan kelompok (kumpulan itu). ketika populasi dalam suatu objek sangat besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya karena keterbatasan sumber daya, ruang, waktu, dan fasilitas. Oleh karena itu, kami menggunakan sampel dari populasi tersebut dalam penelitian ini. Sampel sebanyak 37 orang pegawai Kantor Pasar Sopoyono Surabaya digunakan dalam penelitian ini. Teknologi pencarian teknik pengambilan sampel jenuh bisa disebut sampel keseluruhan, digunakan untuk melakukan penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan sebagai menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya berpartisipasi dalam penelitian ini yang berjumlah 37 karyawan.

Definisi Variabel dan Operasional

a Budaya Kerja (X1)

Budaya Kerja adalah visi hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi ciri-ciri khas, kebiasaan dan menjadi penggerak perkembangan perusahaan, membudayakan dalam diri individu maupun tim. Budaya kerja ini akan tercermin dalam sikap terhadap perilaku, keyakinan, cita-cita, pandangan, dan tindakan yang diungkapkan ditempat kerja

Adapun indikator Budaya Kerja menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut:

1. Kedisiplinan
2. Ketetapan
3. Keramahan
4. Berkoordinasi

b Semangat Kerja (X2)

Semangat Kerja adalah kondisi kerja di dalam perusahaan yang menyampaikan keinginan, integritas, dan semangat untuk melakukan pekerjaandengan baik, disiplin, dan memberikan dukungan yang ditujukan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Adapun Indikator Semangat Kerja menurut Hasibuan (2021) sebagai berikut:

1. Keinginan motivasi dan dorongan bekerja
2. Kesungguhan
3. Kesenangan

4. Kepuasan
 5. Prestasi Kerja
- c. Kepuasan Kerja (X3)
- Kepuasan kerja adalah sikap pribadi karyawan terhadap kesenangan bekerja dan rasa motivasi, semangat kerja dan prestasi karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- Adapun Indikator Kepuasan Kerja Menurut Luthans dikutip oleh Damayanti dkk (2018) sebagai berikut :
1. Pekerjaan itu sendiri
 2. Pendapatan atau gaji
 3. Kesempatan promosi
 4. Pengawasan
 5. Rekan kerja
- d. Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan tujuan untuk keberhasilan dan penyelesaian pekerjaan secara bertanggung jawab.
- Menurut Mathis dan Jackson dikutip oleh Damayanti dkk (2018) sebagai berikut:
1. Kuantitas dari Hasil
 2. Kualitas dari Hasil
 3. Ketepatan Waktu dari Hasil
 4. Kehadiran
 5. Kemampuan Kerja Sama

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data numerik yang diperoleh dari skor jawaban kuesioner dan menghitung statistik yang diperoleh dari hasil aplikasi SPSS versi 26,0 dan hasil statistik digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh budaya kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pasar sopoyono.

Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Balaka (2022) adalah data yang dikumpulkan dengan cara langsung dari sumber inti seperti wawancara, survei, eksperimen dan sebagainya. Data primer biasanya bersifat spesifik karena kebutuhan penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang yang ada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya

2. Data sekunder

Menurut Balaka (2022) adalah data atau informasi yang dikumpulkan berdasarkan sumber yang ada. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber jurnal, buku manajemen sumber daya manusia pada organisasi syariaah, buku manajemen sumber daya manusia, jurnal aplikasi praktis, buku metode kuantitatif, buku statistik dasar dan teori

pendukung seperti budaya kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Proses Pengolahan Data

Ada beberapa dalam proses pengolahan data sebagai berikut :

1. Editing merupakan proses verifikasi data yang dikumpulkan dan dilakukan oleh peneliti untuk menghilangkan kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden.
2. Koding (Coding) merupakan penandaan atau penyandian tanggapan yang diterima peneliti kepada responden agar data tidak tertukar dengan data lain.
3. Tabulasi merupakan pembuatan atau penghitungan data yang terenkripsi sesuai dengan kebutuhan analisis.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2018) Uji Validitas adalah seberapa akurat alat ukur mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Konsep validitas tes mengacu pada kelayakan, signifikan dan kegunaan suatu kesimpulan berdasarkan skor hasil tes. Sedangkan menurut Sugiyono dikutip oleh Sudyanto dalam uji validitas, tentang korelasi harga Menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*. Pengecekan Kriteria dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha + 0,05$. jika hasil dihitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ ternyata maka butir instrumen dianggap valid, dan sebaliknya jika maka dianggap tidak valid .

2. Uji Reliabilitas

Menurut Good (2017) pengujian mengacu pada seberapa andal alat pengukur yang stabil mengukur apa yang diukur dan kondisi pengujian yang benar . Sedangkan menurut Syuhada dkk (2021) pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai dan konsisten Artinya apakah kuesioner yang digunakan penulis aka memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu yang akan mendatang. Reliabilitas suatu konfigurasi variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Asnawi (2020) Uji Normalitas digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini Uji Normalitas digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini yaitu melalui Analisis Grafik dan Kurva Probability Plot (P-Plot)

- a Jika data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2020) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen), nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana dan Muliani (2020,65) Uji Heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang wajib ada dalam analisis regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten. Terdapat dua cara untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu model regresi yang pertama dengan melihat grafik scatterplot dan yang kedua dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika di analisis berdasarkan grafik Plotnya (Scatter), apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol (0) sumbu y maka di pastikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Setiawan (2015) Uji Parsial atau Uji t, merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Sedangkan menurut Basri dkk (2021) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel\ 1}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima begitupun sebaliknya.

Analisa Data

1. Analisa Regresi Liner Berganda

Menurut Basri dkk (2021) Analisa Regresi Liner Berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).

Ada variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
a : Konstanta
b₁, b₂, b₃, b₄ : Koefisien regresi
X₁, X₂, X₃ : Variabel Bebas (Budaya Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja)
e : error / residu

2. Analisa Kofisien Determinasi

Menurut Basri dkk (2021) Analisa Kofisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besra kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai Square kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas

Analisa Deskriptif

Menurut Bambang (2020) analisa deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel-variabel dari sebuah situasi atau keadaan.

Ada beberapa pertimbangan yang digunakan adalah analisa frekuensi skor jawaban, dimana jumlah skor dihitung :

$$\Sigma X = \Sigma (F_i \times B)$$

Keterangan :

B : Bobot / skor jawaban

X: Variabel Pertanyaan

Fi : Banyaknya Pertanyaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,695	0,325	Valid
	X1.2	0,847	0,325	Valid
	X1.3	0,591	0,325	Valid
	X1.4	0,847	0,325	Valid
	X1.5	0,520	0,325	Valid
	X1.6	0,841	0,325	Valid
	X1.7	0,827	0,325	Valid
	X1.8	0,841	0,325	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,911	0,325	Valid
	X2.2	0,832	0,325	Valid
	X2.3	0,397	0,325	Valid
	X2.4	0,911	0,325	Valid
	X2.5	0,832	0,325	Valid
	X2.6	0,911	0,325	Valid
	X2.7	0,463	0,325	Valid
	X2.8	0,554	0,325	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,801	0,325	Valid
	X3.2	0,707	0,325	Valid
	X3.3	0,825	0,325	Valid
	X3.4	0,611	0,325	Valid

	X3.5	0,825	0,325	Valid
	X3.6	0,505	0,325	Valid
	X3.7	0,781	0,325	Valid
	X3.8	0,801	0,325	Valid
	X3.9	0,537	0,325	Valid
	X3.10	0,535	0,325	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 1 dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing- masing item variabel Budaya Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,325) dan bernilai positif, dengan demikian pernyataan tersebut dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber : Data Hasil SPSS Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini ada reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3

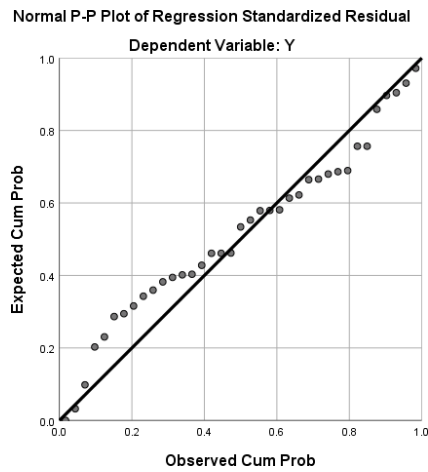
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.4054054
	Std. Deviation	4.93668048
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.061
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil data Spss Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas diatas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,200, karena Asym. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data

berdistribusi normal.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Data dari SPSS 2023

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitar atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi normalitas dan dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Kerja (X1)	0,056	17.795
	Semangat Kerja (X2)	0,121	8.298
	Kepuasan Kerja (X3)	0,46	21.849

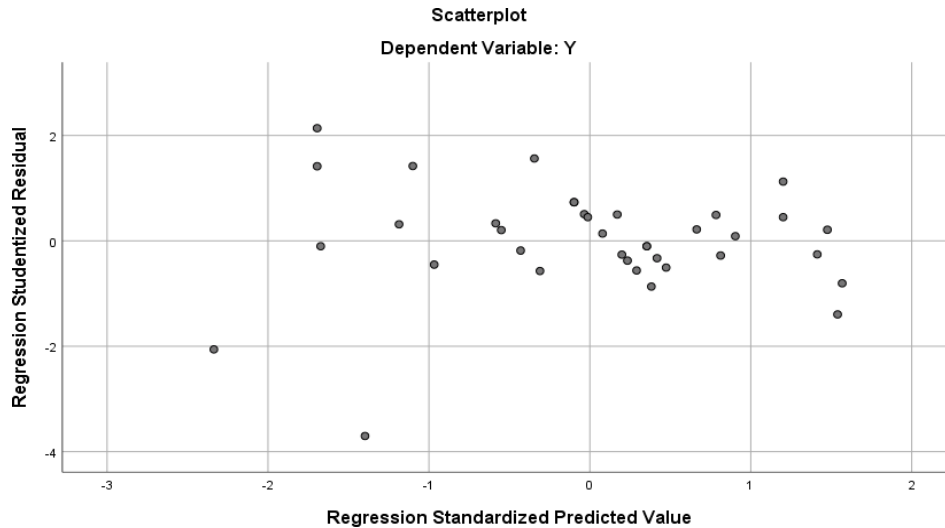
a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Spss Multikolineritas

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan variabel X1 memiliki Tolerance 0,056 dengan VIF 17.795. Pada penelitian ini X2 memiliki Tolerance 0,121 dengan VIF 8.298. Pada penelitian ini X3 memiliki Tolerance 0,46 dengan VIF 21.849 . Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar 0,10 dan VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada dua variabel terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data SPSS Heteroskedaitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas titik-titik data tidak berpola dan menyebar, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedasitas.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Understandardised Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	5.698	2.266		2.515	0,017
Budaya Kerja	2.404	.255	1.995	9.422	0,000
Semangat Kerja	1.045	.166	.913	6.310	0,000
Kepuasan Kerja	1.951	.244	1.876	7.997	0,000

a. Dependent Variabel :Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 5 diatas maka model rumus persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 5.698 + 2.404 X_1 + 1.045X_2 + 1.951X_3$$

Keterangan :

α = Bilangan konstanta

Nilai kostanta (α) pada variabel Y sebesar 5.698 yang berarti angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja (Y). Apabila Budaya Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Kepuasan

Kerja (X3) dalam keadaan konstanta maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah 5.698

β_1 = Koefisien regresi dari variabel Budaya Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi dari variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 2.404 yang berarti bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Budaya Kerja (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 2.404. Dengan asumsi bahwa variabel ini dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

β_2 = Koefisien regresi dari variabel Semangat Kerja (X2).

Nilai koefisien regresi dari variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 1.045 yang berarti bahwa Semangat Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Semangat Kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1.045. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

β_3 = Koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1.951 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Kepuasan Kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1.951. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka disajikan tabel hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.909	1.55280

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Data tabel 6 didapatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan nilai dari *adjusted R square* sebesar 0,917 . Hal ini berarti bahwa sebesar 91,7 % variabel Budaya Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 8,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	877.349	3	292.450	121.288	.000 ^b
	Residual	79.570	33	2.411		
	Total	956.919	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data SPSS Uji F

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ sedangkan nilai $F_{hitung} 121.288 > F_{tabel} 2,29$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.698	2.266		2.515	.017
	Budaya Kerja(X1)	2.404	.255	1.995	9.422	.000
	Semangat Kerja (X2)	1.045	.166	.913	6.310	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	1.951	.244	1.876	7.997	.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil dari SPSS Uji t

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukan bahwa :

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan
Hasil uji t antara Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan besarnya sig Budaya Kerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai $9.422 > 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan Kata lain secara parsial Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan
Hasil uji t antara Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan besarnya sig Budaya Kerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai $6.310 > 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan Kata lain secara parsial Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan
Hasil uji t antara Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan besarnya sig Budaya Kerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai $7.997 > 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan Kata lain secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.

Pembahasan Hasil

Penelitian ini melibatkan 37 responden yang merupakan karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya. Adapun karyawan laki-laki yang mendominasi sebanyak 35 orang dan karyawan perempuan 2 orang. Pendidikan terakhir yang mendominasi adalah pada tingkatan S1 dengan jumlah 12 responden. Usia responden yang mendominasi adalah usai 30-35 sebanyak 11 orang. Masa kerja yang mendominasi adalah 6-10 tahun sebanyak 12 orang dan 16-20 tahun sebanyak 12 orang.

Hasil analisis data yang telah diolah semua item terbukti valid dan reliabel. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa terdistribusi normal, data mengalami multikolinieritas terhadap dua variabel dan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu dari Hasil Penelitian Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar (2018). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Variabel bebasnya adalah budaya, motivasi kerja dan kompetensi sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah karyawan di KCP Bank BJB Ciamis, Garia dan Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik single sampling dengan jumlah sampel 89

orang. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu dari Hasil Penelitian Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia (2021). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura”.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Variabel bebasnya adalah konflik kerja dan semangat kerja sementara itu variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu dengan menggunakan sampel sebanyak 92 orang. Alat pengumpulan data observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Dalam analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. 2) secara parsial berpengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. 3) secara simultan konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu dari Hasil Penelitian dari Alfian Nurrohmat, Rini Lestari (2021). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dengan Variabel bebasnya adalah Kepuasan Kerja sementara Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, bahwa hasilnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gambaran umum mengenai subjek penelitian ini dijadikan sampel serta deskripsi umum karakteristik responden. Peneliti memperoleh data penelitian dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 lembar untuk 30 orang responden yang merupakan karyawan PT. Kahatex Kabupaten Bandung. Contoh metode penentuan dalam pemeriksaan ini adalah non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex Kabupaten Bandung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan mengenai “Pengaruh Budaya Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pasar Sopoyono” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Budaya Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9.422 > \text{nilai t tabel } 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain secara parsial Budaya Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.
2. Hasil uji t antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Semangat Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.310 > \text{nilai t tabel } 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan Kata lain secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.
3. Hasil uji t antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.997 > \text{nilai t tabel } 0,325$, maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan Kata lain secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono Surabaya.
4. Hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, Sehingga hipotesis yang di ajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan berikut:

1. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini diharapkan kepada Kantor Pasar Sopoyono Surabaya untuk mengembangkan Budaya Kerja dan memperhatikan Semangat Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar tercapainya tujuan yang diinginkan sehingga dapat memaksimalkan Kinerja Karyawannya.

2. Saran bagi Peneliti

Berdasarkan penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel motivasi kerja atau lain sebagainya, dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Serta penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan terhadap responden dalam kuesioner.

UCAPAN TERIMA KASIH

.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*
- Anggeline , K. D., Meitriana , M. A., & Sujana , I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Ubdksha, Volume 9 NO.2* , 441-450.
- Amali, A. Z., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang . *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 103-113.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9-16.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control)
- Atijah , & Bahri , S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora, Volume 5 No. 1* , 31-45.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 103-120.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (I. Ahmaddien, Ed.)
- Ceswirdani , Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-6.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* , 75-86.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2018). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 11-21.
- Ferawati , A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 5 No.1*.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesi*, 197- 208.
- Ikbal , M., & Kalimin, L. O. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. *Jurnal Bisnis Indonesia* , 52-74.

- Ijriani, N., Sjafitri, H., & Nurlina. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , 49-57.
- Juniarti , A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*. (R. Y. Wati, Ed.)
- Komarudin, & Sarkadi. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*
- Sausan, N. S., Nasution , A. M., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan . *Economics Business and Management Science Journal* , 6- 13.
- Setiawan, B. (2015). *Teknik Hitung Linear Berganda Dua Variabel Bebas*
- Shobirin, A., & Siharis , A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, Volume 2 (Issue 5)*, 235-246.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung , R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar , H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9 Nomor 2*, 273-281.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. 14-29.
- Suryani , N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung,Bali.
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar*
- Purwanto.(2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validita dan Relibilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah*.
- Rani, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja.
- Utomo, S. B. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur. *Jurnal Semarak, Volume 3 No.2*, 53-65
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati , R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Vol 3 No.3*, 539-548.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (M.R. Arif , Ed.) Jakarta.

Zulfrida , M., Fadhly, M., Syafriandi , R., Salbiah, & Nasution, F. K. (2022). Pengaruh Budaya Kerj, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Ksyihbandaran Utama Belawan. 22-32.