

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN FASILITAS PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA BUKITTINGGI

Ratu Dara Saphira¹, M.Afuan², Nila Pratiwi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: darasaphira03@gmail.com¹, m.afuan@upiyptk.ac.id², nilapратиwi8@gmail.com³

Abstract- *This research aims to determine and try to analyze the influence of employee welfare and employee facilities on work morale with employee job satisfaction as an intervening variable on Radio Republik Indonesia Bukittinggi. The work spirit of employees at Radio Republik Indonesia Bukittinggi is not yet fully optimal, which is shown by the lack of employee welfare and work facilities that do not fully support employee work activities, thus affecting employee satisfaction and work morale. This research is a Structural Equating Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of Radio Republik Indonesia Bukittinggi. The research results show that there is no significant influence between employee welfare on employee job satisfaction. There is a significant influence between employee facilities and employee job satisfaction. There is a significant influence between employee welfare and work morale. There is no significant influence between employee facilities on work morale. There is no significant influence between employee job satisfaction on work morale. There is no significant influence between the level of employee welfare and work morale which is mediated by employee job satisfaction. There is no significant influence between the level of employee facilities and work morale which is mediated by employee job satisfaction.*

Keywords: *Employee Welfare, Employee Facilities, Work Morale, and Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu saja terdapat tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi sebab keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan dalam unsur manusia. Setiap organisasi didalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang maksimal dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha dengan maksimal dalam tanggung jawabnya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari semangat kerja yang tidak maksimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari tindakan manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia organisasi. Dengan tujuan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (Tambunan & Pandiangan, 2024). MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri (Pahira & Rinaldy, 2023).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan. Sedangkan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Safri & Kasran, 2020). Seni

manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni (Kemdikbud, 2020).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya berupa rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Lusiana, 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut organisasi atau perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten, terampil, bekerja keras, patuh dan menguasai lingkungan kerja, sehingga kinerja yang dilakukan akan maksimal yang nantinya akan berdampak baik bagi organisasi atau perusahaan (M.Afuan, 2023).

Radio Republik Indonesia (RRI) Bukittinggi merupakan salah satu stasiun daerah dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) yang berlokasi di kota Bukittinggi provinsi Sumatra Barat.

RRI adalah lembaga penyiaran publik milik Negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran. Secara unsur kelembagaan, RRI memiliki sifat independen dalam menjalankan fungsi penyiarannya, meskipun didirikan oleh pemerintah dan memperoleh pendanaan dari Anggaran Belanja Negara (APBN).

Dimana dapat dilihat RRI bukan instansi pemerintah yang bersifat birokratis seperti kementerian atau dinas, melainkan lembaga publik yang bertugas memberikan layanan informasi, pendidikan, dan hiburan kepada masyarakat secara netral dan tidak berpihak.

Kinerja pegawai adalah faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi, baik dari sektor swasta maupun pemerintah. Dalam ketentuan instansi pemerintah, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), penilaian kinerja memiliki peran untuk mengukur tingkat efektivitas, efesiensi, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai negeri. Namun kenyataannya, pengukuran kinerja ASN sering kali tidak dapat dilakukan secara kuantitatif atau berbasis angka yang pasti. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan ASN yang lebih menekankan pada target produktivitas yang terukur seperti di sektor swasta (Liona Madhani et al., 2024). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat 3 mengatakan tunjangan kinerja ASN diberikan berdasarkan capaian yang dilakukan oleh ASN. Sehingga penerapan E-Kinerja dapat menjadi alat bantu menghitung tunjangan kerja ASN atau pegawai pemerintahan.

Konsep E-Kinerja ini merupakan suatu konsep yang menggabungkan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan penerapan konsep E-Kinerja, maka pegawai atau ASN dengan tidak langsung dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri tanpa meminta ataupun menunggu perintah dari atasan. Atasan pun secara langsung hanya sebagai pejabat yang bertugas dalam melakukan penilaian terhadap pegawai ASN (Saleh, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Fasilitas Pegawai Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi, yaitu sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah teknik sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 55 orang responden.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah semangat kerja pegawai. Variabel independen terdiri atas kesejahteraan pegawai dan fasilitas pegawai, sedangkan kepuasan kerja pegawai berperan sebagai variabel intervening. Definisi operasional serta pengukuran masing-masing variabel dijelaskan secara rinci pada tabel definisi operasional variabel.

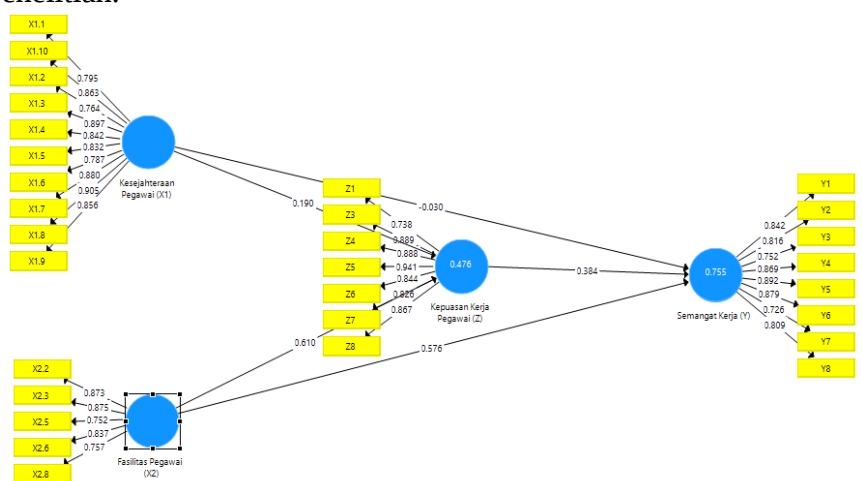
Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Sumber
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.	Menurut (Ayunie et al., 2025) indikator semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Presensi 2) Kerjasama 3) Tanggung Jawab 4) Kegairahan Kerja 5) Hubungan Yang Harmonis	(Ayunie et al., 2025)
Kesejahteraan Pegawai (X1)	Kesejahteraan karyawan adalah komponen penting dari lingkungan kerja dan organisasi yang sehat. Perusahaan yang mempromosikan kesejahteraan memudahkan karyawan untuk mengelola tingkat stres sambil juga mempertahankan lingkungan yang positif dan produktif.	Menurut (Naskah, 2023) indikator Kesejahteraan Pegawai adalah sebagai berikut: 1) Program Kesejahteraan Ekonomis 2) Program Kesejahteraan Fasilitas 3) Program Kesejahteraan Pelayanan	(Naskah, 2023)
Fasilitas Pegawai (X2)	Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.	Menurut (Yandi, 2023) indikator Fasilitas Pegawai adalah sebagai berikut: 1) Sarana dan prasarana 2) Jaminan kesehatan 3) Insentif 4) Kompensasi	(Yandi, 2023)

		5) Jenjang Karir	
Kepuasan Kerja Pegawai (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	Menurut (Changgriawan, 2023) indikator Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebagai berikut: 1) <i>Exit</i> 2) <i>Voice</i> 3) <i>Loyalty</i> 4) <i>Neglect</i>	(Changgriawan, 2023)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians Partial Least Square (PLS). SEM (Structural Equation Modeling) adalah suatu teknik statistik yang menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Pengujian SEM ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan.

1. Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut (Ghozali dan Latan, 2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability (Cronbach's Alpha).
2. Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), inner model (model struktural) menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten yang dibangun berdasarkan landasan teori. Evaluasi inner model dalam SEM-PLS dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2) untuk mengetahui besarnya variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan membandingkan nilai T-statistik terhadap T-tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar variabel dalam model penelitian.



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Dari gambar di atas dapat dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut :
Kepuasan Kerja Pegawai = $0,190 X1 + 0,610 X2$

$$\text{Semangat Kerja} = -0,030 X_1 + 0,576 X_2 + 0,384 Z$$

3. Model Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik terkait responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, masa kerja dan jabatan sebagaimana ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 2. Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki- Laki	29	52,70%
Perempuan	26	47,30%
Umur		
18-25 Tahun	2	3,60%
>25-35 Tahun	29	52,70%
>35 Tahun	24	43,60%
Pendidikan Terakhir		
SMA	18	32,73%
D3	9	16,36%
S1	27	49,09%
S2	1	1,82%
Lama Bekerja		
1-3 Tahun	8	14,55%
3-5 Tahun	9	16,36%
> 5 Tahun	38	69,09%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 3. Statistik Distribusi Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata Rata TCR	Keterangan
1	Semangat Kerja (Y)	72,66 %	Cukup Baik
2	Kesejahteraan Pegawai (X1)	84,42 %	Baik
3	Fasilitas Pegawai (X2)	71,94 %	Cukup Baik
4	Kepuasan Kerja Pegawai (Z)	79,5 %	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Uji Outer Model (Measurement Model)

Penelitian outer model ini bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai Convergent Validity diatas 0,7. Ini menunjukkan beberapa indikator tidak memiliki validitas konvergen yang baik. Indikator variabel yang memiliki nilai

loading factor dibawah 0,7 yaitu variabel kesejahteraan pegawai, fasilitas pegawai, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai yang harus dibuang yaitu (X2.10, X2.9, X2.8, X2.7, Y10, Y9, Z10, Z9, Z2) Setelah melakukan eliminasi pertama ternyata masih ada terdapat nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana pernyataan yang di eliminasi (X2.4, X2.1).

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validty suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

1. Nilai AVE setiap variabel pada pengolahan tahap dua dalam penelitian ini lebih besar 0,50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel Kesejahteraan Pegawai (X1) memperoleh nilai sebesar 0,711, Fasilitas Pegawai (X2) sebesar 0,637, Semangat Kerja (Y) sebesar 0,681, dan Kepuasan Kerja Pegawai (Z) sebesar 0,736. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi yang baik dalam menjelaskan model penelitian yang digunakan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan, fasilitas kerja, dan semangat kerja pegawai berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil uji validitas konvergen, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5 sesuai dengan ketentuan yang direkomendasikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konstruk secara tepat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Setelah dilakukan pengujian validitas, tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas untuk menilai tingkat keandalan setiap konstruk dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 dan Composite Reliability sebesar 0,961, Fasilitas Pegawai (X2) sebesar 0,878 dan 0,961, Semangat Kerja (Y) sebesar 0,932 dan 0,944, serta Kepuasan Kerja Pegawai (Z) sebesar 0,939 dan 0,951. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Pengujian R-Square

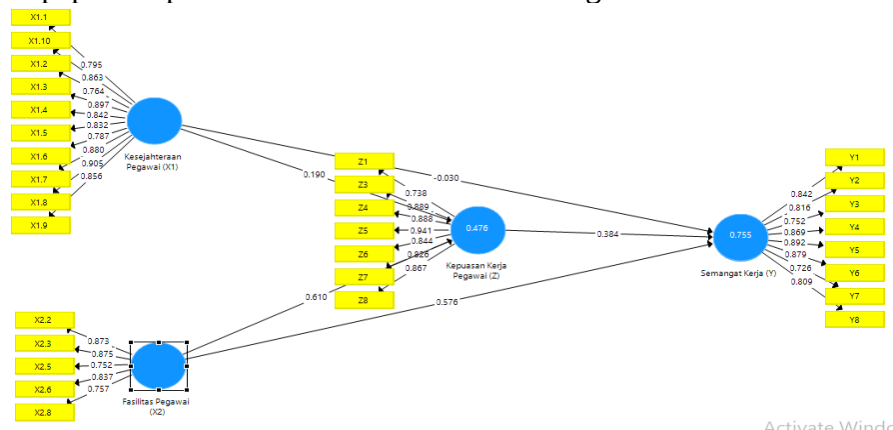
Nilai R-square merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen.

1. hasil uji R-Square variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,476 atau sebesar 47,6% yang menggambarkan kecilnya pengaruh yang diterima dari konstruk Kesejahteraan Pegawai dan Fasilitas Pegawai. Sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Sementara nilai R-Square untuk variabel Semangat Kerja sebesar 0,755 atau 75,5% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kesejahteraan Pegawai, Fasilitas Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai dalam mempengaruhi Semangat Kerja. Sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini,

dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik atau t-hitung <t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Gambar 3 dan Tabel 5 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Loading
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	KESEJAHTERAAN PEGAWAI -> KEPUASAN KERJA PEGAWAI	1,780 < 1,96	0,076 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 1,780 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,076 lebih besar dari 0,05
H2	FASILITAS PEGAWAI -> KEPUASAN KERJA PEGAWAI	4,028 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 4,028 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	KESEJAHTERAAN PEGAWAI -> SEMANGAT KERJA	0,310 < 1,96	0,756 > 0,5	Ditolak , karena nilai t-statistik 0,310 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P values 0,756 lebih besar dari 0,05
H4	FASILITAS PEGAWAI -> SEMANGAT KERJA	6,234 > 1,96	0,000 < 0,5	Diterima karena nilai t-statistik 6,234 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05

H5	KEPUASAN KERJA PEGAWAI -> SEMANGAT KERJA	3,415 > 1,96	0,001 < 0,5	Diterima karena nilai t-statistik 3,234 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,001 lebih kecil dari 0,05
H6	KESEJAHTERAAN PEGAWAI -> KEPUASAN KERJA PEGAWAI -> SEMANGAT KERJA	1,458 < 1,96	0,145 > 0,5	Ditolak karena nilai t-statistik 1,458 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,145 lebih besar dari 0,05
H7	FASILITAS PEGAWAI -> KEPUASAN KERJA PEGAWAI -> SEMANGAT KERJA	2,751 > 1,96	0,006 > 0,5	Diterima karena nilai t-statistik 2,751 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,006 lebih kecil dari 0,05

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dianalisis yaitu :

1. Dimana nilai P-Value 0,076 besar dari alpha 5% yaitu $0,076 > 0,050$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai T-Statistik 1,780 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,780 < 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak H1 ditolak .
2. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,028 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,028 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H2 diterima.
3. Dimana nilai P-Value 0,756 besar dari alpha 5% yaitu $0,756 > 0,050$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,310 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,310 < 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak H3 ditolak .
4. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 6,234 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $6,234 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H4 diterima .
5. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,415 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,415 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H5 diterima.
6. Dimana nilai P-Value 0,145 besar dari alpha 5% yaitu $0,145 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,458 untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $1,458 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_6 ditolak .

7. Dimana nilai P-Value 0,006 besar dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,751 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $2,751 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_7 diterima .

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kesejahteraan pegawai di Radio Republik Indonesia Bukittinggi dengan tingkat kepuasan kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-Value 0,076 besar dari alpha 5% yaitu $0,076 > 0,050$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai T-Statistik 1,780 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $1,780 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 ditolak . Maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tamimi & Sopiah, 2022) , dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat fasilitas pegawai di Radio Republik Indonesia Bukittinggi dengan tingkat kepuasan kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,028 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ atau $4,028 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maya Sari & Erlina, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H3 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kesejahteraan pegawai di Radio Republik Indonesia Bukittinggi dengan tingkat semangat kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-Value 0,756 besar dari alpha 5% yaitu $0,756 > 0,050$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,310 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ atau $0,310 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_3 ditolak . Maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Malahayati & Alansori, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kesejahteraan Pegawai

terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Pegawai terhadap Semangat Kerja Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H4 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat fasilitas pegawai di Radio Republik Indonesia Bukittinggi dengan tingkat semangat kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 6,234 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $6,234 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siregar & Rambe, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja pegawai di Radio Republik Indonesia Bukittinggi dengan tingkat semangat kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,415 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $3,415 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Winata et al., 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Dimana nilai P-Value 0,145 besar dari alpha 5% yaitu $0,145 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,458 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,458 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maria et al., 2020) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja Pegawai tidak memediasi Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Pegawai Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh fasilitas pegawai terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Dimana nilai P-Value 0,006 besar dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,751 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak,

maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $2,751 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_7 diterima . Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi. Hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alam et al., 2020) , dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja Pegawai memediasi Fasilitas Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh antara Fasilitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
4. Terdapat pengaruh antara Fasilitas Pegawai terhadap Semangat Kerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
5. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
6. Kepuasan Kerja Pegawai tidak memediasi Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.
7. Kepuasan Kerja Pegawai memediasi Fasilitas Pegawai terhadap Semangat Kerja pada Radio Republik Indonesia Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The Effect of the Employee Facilities on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38–60. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4>
- Amalia, A., & Makduani, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management &*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Ayunie, A., Hasbiyadi, H., Irwan, M., & Hamiddin, N. (2025). Efek Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Indikator Semangat Kerja. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 4311–4318.
- Changgriawan. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Indikator Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Program Manajemen Bisnis*, 7(1), 6–12.
- chaplin. (2022). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 2, 86–92.
- Dean Cakra Buana Ginting, I. G. A. P. (2021). Perlindungan kesejahteraan pegawai negeri sipil (pns) melalui pemberian jaminan sosial *, . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1–12.
- Dewi, N. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *JURNAL EMAS*, 4.
- Effriandi, D., Ihsan, M., & Baso, H. M. (2021). IMPLIKASI FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SULAWESI SELATAN. *MACAKKA Journal IMPLIKASI*, 1–11.
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2020). Abdul Gofur. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 3, 295–304. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>

- Ika Arista Rosanti, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Iskandar, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/16>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juhardin, U., & Perkasa, D. H. (2024). Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Multinasional di Indonesia : Antara Harapan dan Realitas. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 3720–3731. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Kemdikbud, 2020. (2020). Konsep Manajemen dalam Teknologi Pendidikan. *Jurnal Manajemen*, 2021, 1–7. https://lmsspada.kemdikbud.go.id/pluginfile.php/145282/mod_resource/content/1/TM17_Landasan_Teori_Organisasi_dan_Manajemen.pdf
- Komala, T. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Komalasari, I., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2022). PENGARUH GAJI , BONUS DAN FASILITAS TERHADAP. *JURNAL RISET DAN KAJIAN MANAJEMEN*, 78–89.
- Kurnia Wijaya, I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Liona Madhani, Pretty Novita Zai, Maulidya Alfi Utami, & Yulia Hanoselina. (2024). Pengukuran Kinerja ASN Melalui Efektifitas implementasi sistem elektronik (e- kinerja) dalam menilai kinerja. : : *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 121–130.
- Lusiana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- M.Afuan, I. T. K. (2023). *Journal of Science Education and Management Business*. 1, 192–199.
- Malahayati, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Marbun, M., Sagala, J. R., Rahayu, D. P., Informatika, T., & Utara, S. (2020). Menentukan kelayakan tunjangan kesejahteraan pegawai menggunakan metode ahp. *Menentukan Kelayakan Tunjangan Kesejahteraan Pegawai Menggunakan Metode Ahp*, 3(1), 46–55. <http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/JIPN/search/search?simpleQuery=murni+marbun&searchField=query>
- Maya Sari, A., & Erlina, R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Naskah, H. (2023). Pemetaan Tingkat Indikator Kesejahteraan di Desa Tangaran Kabupaten Sambas Kalimantan Barat Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). *Kajian Ilmu Sosial Multidisipliner*, 1(1), 8–14.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KPU KABUPATEN INDRAMAYU. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Training Work Environment, Job Satisfaction and Discipline on Work Morale. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pidada, I. A. I., & Rikaandriani, N. P. (2021). the Influence of Quality of Work Life, Work Facilities, and Organizational Commitment on Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*,

- 31(2), 83. <https://doi.org/10.20473/jeba.v31i22021.83-91>
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23149>
- Rindam, A. E. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada uptd terminal dan perparkiran di kabupaten kepulauan selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2, 147–161.
- Safri, H., & Kasran, M. (2020). Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 143 Arusu Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(1). <https://doi.org/10.35906/jm001.v1i1.30>
- Saleh, A. M. (2022). Efektifitas penggunaan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja di BKPP kota Gorontalo. *Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan*, 2(2), 153–164.
- Septian, Susi, W. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. ZAM – ZAM JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Yang Tinggi Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>
- Syutrika, Alden, R. (2022). PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 1.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Thuo, E. M., & Wambugu, T. (2022). Influence of Employee Welfare Practices on Job Satisfaction in Selected Universities in Kenya. Print) *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 10(3), 399–420. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7060004>
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.
- Wati, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*.
- Wewengkang, F., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 817–826. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52183>
- Yakup, Y. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yandi, A. (2023). Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT . Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan Albertus*, 31–42.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>