

Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang

Yolanda Halim¹, Teti Chandrayanti¹, Meri Dwi Anggraini¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ yolandahalim31@gmail.com*

Abstract

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang yaitu sebanyak 70 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel *Total sampling*. Metode analisis adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian ditemukan : (1) Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. (3) Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.

Article Information:

Received Juli 13, 2025

Revised Agustus 16, 2025

Accepted September 18, 2025

Keywords: *Lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang (BSPJI Padang) merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perindustrian yang berada di Kota Padang. Berdasarkan SK Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri, Kementerian Perindustrian, dimana tugas pokok BSPJI Padang yakni melaksanakan pelayanan publik antara lain di bidang standardisasi industri, optimlasiasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau dan pelayanan jasa industri berlandaskan sumber daya daerah.

How to cite:

Halim, Y., Chandrayanti, T., Anggraini, M. D. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Standarisasi Dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(3), 160-169.

E-ISSN:

Published by:

3046-840X

The Institute for Research and Community Service

Berdasarkan hasil pengamatan penulis serta wawancara pada tanggal 19 Januari 2023 bersama kasubag bagian umum bahwa dalam upaya menciptakan semangat kerja pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum optimal khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai antara lain masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal. Selain itu masih terdapatnya sebagian pegawai yang mengeluh akan tugas dan pekerjaannya, hal ini terlihat ketika pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena kurang mendapatkan informasi yang cukup dari pimpinan, masih ada pegawai yang ketika diberikan tugas oleh pimpinan lama dalam menyelesaikan tugasnya, terlihat masih ada pegawai yang keluar masuk kantor disaat jam kerja untuk kegiatan yang tidak berurusan dengan urusan kantor dalam waktu yang cukup lama (Hasil wawancara, 19 Januari 2023).

Fenomena tersebut diperkuat dengan data yang penulis peroleh dari bagian Umum dan Kepegawaian Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang bahwa masih ada pegawai yang sering datang terlambat serta tidak hadir dengan alasan izin pada setiap bulannya. Adapun data kehadiran dan keterlambatan pegawai Kepegawaian Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Tahun 2022

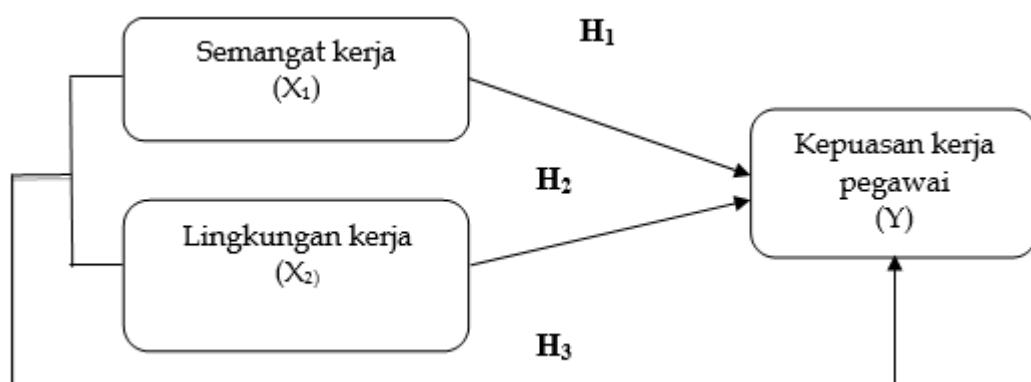
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Terlambat
1	Januari	70	7	11
2	Februari	70	10	9
3	Maret	70	8	7
4	April	70	8	12
5	Mei	70	10	0
6	Juni	70	15	0
7	Juli	70	9	15
8	Agustus	70	12	6
9	September	70	10	0
10	Oktober	70	13	0
11	November	70	9	13
12	Desember	70	11	10

Dari tabel Ketidakhadiran pegawai di Tahun 2022 ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai pada setiap bulannya didominasi peningkatan yang diindikasikan penyebabnya adalah kurangnya semangat kerja pegawai. Menurut Handoko (2018) pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi. Namun, pegawai yang cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki tingkat absensi yang rendah. Kurangnya semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja jika semangat kerja pegawai tidak dievaluasi oleh organisasi maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Meskipun absensi bisa menjadi tolak ukur semangat kerja dan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Ada hal yang bisa menjadi acuan yang lebih kuat yaitu Lingkungan kerja. Hasil wawancara yang penulis peroleh bahwa fakta mengenai lingkungan kerja pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang (BSPJI Padang) memiliki suasana kekeluargaan di tempat kerja belum terasa sehingga kerjasama antar pegawai dirasa masih belum bisa bekerjasama dengan baik, kurangnya suasana yang aman, nyaman ditempat kerja yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja pegawai atau kualitas kerja pegawai itu sendiri. Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penitian ini adalah apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Apakah semangat kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. H_1 : Diduga Semangat kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. H_2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. H_3 : Diduga secara simultan Semangat kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang yaitu sebanyak 70 orang dan sampel yang akan ditargetkan didalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel adalah "*Total sampling*". Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel, regresi linear berganda,dan Koefisien determinasi (Adel &Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sebelum penelitian dilakukan uji instrument untuk melihat valid dan reliabelnya kuesioner serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Semangat Kerja (X1)

Analisis deskritif Semangat Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Deskriptif Rata-Rata Semangat Kerja (X1)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Sikap Bekerja Sama	38	52.36	22	30.68	12	16.96	-	-	-	-	4.35	87.08
Ceria	41	58.00	19	27.43	10	13.71	1	0.86	-	-	4.43	88.51
Ramah	40	56.86	13	19.14	17	23.71	0	0.29	-	-	4.33	86.51
Menyelesaikan Tugas Sampai Selesai	38	54.00	21	30.29	11	15.71	-	-	-	-	4.38	87.66
Rata-Rata Keseluruhan	39	55.30	19	26.88	12	17.53	0	0.29	-	-	4.37	87.44

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel semangat kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,44%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang dalam kategori **Sangat Baik**.

Lingkungan Kerja (X2)

Analisis deskritif Lingkungan Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Deskriptif Rata-Rata Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Penerangan / Cahaya	10	14.86	42	60.29	13	18.29	4	5.71	1	0.86	3.83	76.51
Suhu Udara	43	62.00	11	16.29	13	18.57	2	3.14	-	-	4.37	87.43
Warna Ruangan	44	63.14	12	16.86	14	19.71	0	0.29	-	-	4.43	88.57
Dekorasi	31	43.71	25	35.14	14	20.00	1	1.14	-	-	4.21	84.29
Keamanan Kerja	18	26.29	25	35.14	17	24.57	8	12.00	1	2.00	3.72	74.34
Hubungan Kerja	5	6.79	35	50.00	27	38.21	3	3.57	1	1.43	3.57	71.43
Suasana Kerja	31	44.86	21	29.71	12	16.86	4	6.00	2	2.57	4.08	81.66
Rata-Rata Keseluruhan	27	38.28	24	34.33	15	21.85	3	4.58	1	0.97	4.04	80.87

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel lingkungan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang yang terdiri dari 34 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,04 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,87%. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang dalam kategori **Baik**.

Kepuasan kerja

Analisis deskritif Kepuasan Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Deskriptif Rata-Rata Kepuasan kerja (Y)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pekerjaan	30	42.86	17	24.29	22	32.00	1	0.86	-	-	4.09	81.83
Upah	37	52.57	11	16.00	22	31.14	0	0.29	-	-	4.21	84.17
Promosi	43	62.00	12	16.86	15	20.86	0	0.29	-	-	4.41	88.11
Pengawas	43	62.00	11	15.43	16	22.57	-	-	-	-	4.39	87.89
Rekan Kerja	36	51.43	15	21.71	19	26.86	-	-	-	-	4.25	84.91
Rata-Rata Keseluruhan	38	54.17	13	18.86	19	26.69	0	0.29	-	-	4.27	85.38

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,27 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,38%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang dalam kategori **Baik**.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Untuk melihat Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	58.188	13.327		4.366	0.000
	semangat_kerja	0.262	0.112	0.265	2.340	0.022
	lingkungan_kerja	0.190	0.080	0.269	2.374	0.020

Berdasarkan tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 58,188 + 0,262X1 + 0,190X2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut.

Konstanta sebesar 58,188, artinya jika tidak ada semangat kerja dan lingkungan kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang adalah sebesar konstanta yaitu 58,188, satuan artinya besar nilai kepuasan kerja sudah ada yaitu sebesar 58,188 satuan. Koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,262, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,262 satuan. Artinya semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,190, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,190 satuan. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi liniar berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangannya pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.141	5.855

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien determinasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,141. Hal ini berarti besarnya kontribusi semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang adalah 14,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	58.188	13.327		4.366	0.000
	semangat_kerja	0.262	0.112	0.265	2.340	0.022
	lingkungan_kerja	0.190	0.080	0.269	2.374	0.020

Hasil uji t ditemukan :

Nilai t hitung variabel semangat kerja adalah $2,340 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai (sig = 0,022< 0,05). Dengan df = $70 - 2 = 68$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,340 > 1,668$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima dapat disimpulkan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah $2,374 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai (sig = 0,020< 0,05). Dengan df = $70 - 2 = 68$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,374 > 1,668$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.

Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of df Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	457.148	228.574	6,668	0,002 ^b
Residual	2296.695	34.279		
Total	2753.843	69		

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 6,668 dan F tabel dapat dilakukan dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ maka : $df_1 = 3-1$ dan $df_2 = 70-2-1 = 67$, maka nilai F tabel adalah 2,352, maka dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Maka Ho ditolak dan Ha diterima dapat disimpulkan semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan signifikan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas, rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Salah satu tolak ukur kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat antusiasme seseorang ataupun semangat kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh motivasi kerja yang tinggi. Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siregar (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2022), hasil Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Mutathahirin et al., 2020). Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Hasibuan, 2020). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tawas (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022), hasil penelitian terdapat Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung.

Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Standarisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Semangat kerja dan Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Simamora (2019) apabila setiap pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan menyelesaikan tugas dengan cepat. Kemudian kinerja maupun hasilnya akan memberikan kepuasan tersendiri pada perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pioh & Tawas, 2022). Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja dan semangat Kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Parhusip et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tawas (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022), hasil penelitian terdapat Pengaruh Lingkungan kerja, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung (Baidar et al., 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ambarwati, Retno, and Ida Martini Alriani. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang." *Dharma EkonomI* 27.51 (2020).
- Amirullah. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, Citra, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing." (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 1.2 (2020). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* e-ISSN 2721-5415
- Ardana, Komang, dkk. 2015. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and*

Learning, 1(2), 1-10.

- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Emron Edison, Y. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, 2018. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara 2019. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Putri, Annisa. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Diss. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2020.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2016. "Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo . 2017. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yohanes Susanto. 2018. Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Basri. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. 2, 1 10. Bello &
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Parhusip. (2020). Pengaruh semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

- pegawai di Universitas Potensi Utama. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2), 106–132.
- Pioh & Tawas, (2022). semangat kerja dan Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai.
- Sari. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung. *E-Jurnal Akuntansi*, 32.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siregar, E. L. (2022). Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 12.
- Tawas, P. &. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 32.

Copyright holder:

© Halim, Y., Chandrayanti, T., Anggraini, M, D.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA