

PENGARUH MOTIVASI TEAMWORK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MULTIMART MANADO SERTA KEBAHAGIAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, TEAMWORK, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MULTIMART MANADO WITH HAPPINESS AS AN INTERVENING VARIABLE

Oleh:

Pricilia Tamara Rorimpandey¹

Olivia S. Nelwan²

Mac. D. B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹priciliarorimpandey23@gmail.com

²olivianelwan@gmail.com

³macdonaldw8@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, Teamwork, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kebahagiaan sebagai variabel mediasi di Multimart Ranotana Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ($\beta=0,322$; $p=0,020$), Teamwork ($\beta=0,229$; $p=0,023$), dan kepuasan kerja ($\beta=0,188$; $p=0,009$) masing-masing berpengaruh signifikan positif terhadap kebahagiaan. Selanjutnya, motivasi ($\beta=0,014$; $p=0,016$), Teamwork ($\beta=0,033$; $p=0,012$), kepuasan kerja ($\beta=0,316$; $p=0,025$), dan kebahagiaan ($\beta=0,097$; $p=0,001$) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis jalur mengungkapkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari motivasi ($p=0,00032$), Teamwork ($p=0,00027$), dan kepuasan kerja ($p=0,00022$) terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi. Model penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,152, yang berarti 15,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Setyawan (2022) yang menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan, serta penelitian Syarifi (2019) yang membuktikan pengaruh signifikan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya faktor kebahagiaan karyawan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja organisasi di Multimart Ranotana Manado.

Kata Kunci: Motivasi kerja tim, kepuasan kerja, kebahagiaan, kinerja karyawan, variabel mediasi, Multimart Ranotana Manado

Abstract: This study aims to analyze the influence of motivation, teamwork, and job satisfaction on employee performance with happiness as a mediating variable at Multimart Ranotana Manado. The results show that motivation ($\beta=0.322$; $p=0.020$), teamwork ($\beta=0.229$; $p=0.023$), and job satisfaction ($\beta=0.188$; $p=0.009$) each have a significant positive effect on happiness. Furthermore, motivation ($\beta=0.014$; $p=0.016$), teamwork ($\beta=0.033$; $p=0.012$), job satisfaction ($\beta=0.316$; $p=0.025$), and happiness ($\beta=0.097$; $p=0.001$) have a significant positive effect on employee performance. Path analysis reveals a significant indirect effect of motivation ($p=0.00032$), teamwork ($p=0.00027$), and job satisfaction ($p=0.00022$) on employee performance through happiness as a mediating variable. The research model has a coefficient of determination (R^2) of 0.152, indicating that 15.2% of the variation in employee performance can be explained by the variables in the model, while the remaining 84.8% is influenced by variables outside the model. These findings align with previous research by Setyawan (2022), which demonstrated a significant effect of job satisfaction on happiness, and Syarifi (2019), which confirmed the significant impact of happiness on employee performance. This study highlights the importance of employee happiness as a mediator in improving organizational performance at Multimart Ranotana Manado.

Keywords: Motivation, teamwork, job satisfaction, happiness, employee performance, mediating variable, Multimart Ranotana Manado

Latar Belakang

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Meningkatnya kinerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kinerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kinerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kinerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang amat penting karena apa yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kinerja karyawan juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kinerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. PT Multi Citra abadi memiliki 9 cabang Multimart yang aktif memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggannya. Berikut ini adalah jumlah karyawan Multimart Manado:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Multimart Manado

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	339
2.	Perempuan	226
Total		565 Karyawan

Sumber: Multimart Manado, 2024

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja maksimal, keinginan tersebut didasari oleh banyak hal seperti gaji dan kompensasi. Selain daripada itu, motivasi juga dapat tercipta dengan adanya kepuasan serta berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Dalam penelitian Erwin (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam Teamwork. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Penelitian Panggikki, Lumanauw dan Lumintang (2017) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan

semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Hasil penelitian Purba, Lengkon dan Loindong (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungan kerjanya. Perasaan bahagia saat bekerja mampu meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado Serta Kebahagiaan sebagai Variabel Intervening.”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kebahagiaan di Multimart Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* secara parsial terhadap kebahagiaan di Multimart Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kebahagiaan di Multimart Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Multimart Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Multimart Manado.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Multimart Manado.
7. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Multimart Manado.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Manado.
9. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Manado.
10. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2019:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Fahmi (2020:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2019: 309). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Motivasi

Manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktif karyawan yang terlibat dalam perusahaan (Krissetyanti, 2018). Manajemen talenta merupakan sebuah sistem atau cara untuk mendapatkan hasil penilaian yang tepat terhadap setiap karyawan di perusahaan. Fungsi penilaian dapat digunakan untuk melihat dan menilai kemampuan karyawan berkontribusi membantu perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Hasil penilaian manajemen talenta merupakan upaya untuk menempatkan orang yang tepat, di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat (Isanawikrama, Wibowo & Buana, 2017).

Team Work

Dewi (2019:152) mendefinisikan kerja tim (Teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah 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 Edy Sutrisno (2019:74).

Kebahagiaan

Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kehidupannya menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (BiswasDiener & Dean, 2007).

Penelitian Terdahulu

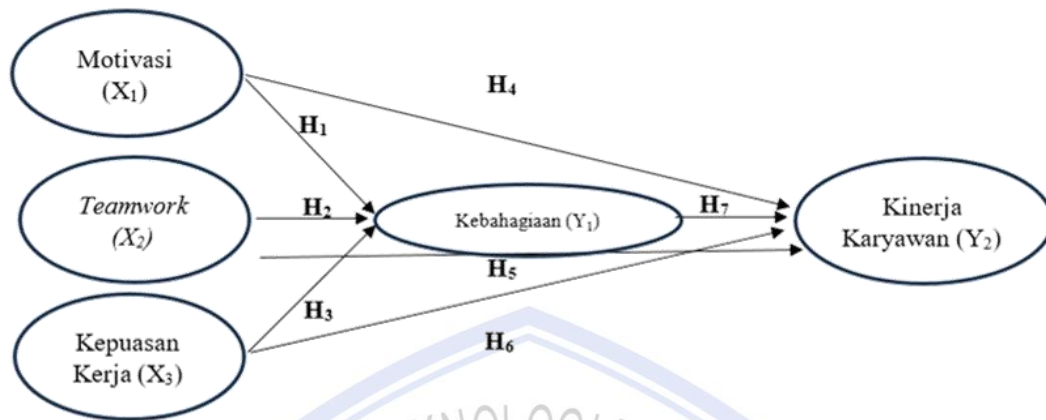
Penelitian Erwin (2020), tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Studi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu 105 responden, yang diambil dengan sampling jenuh. Metode pengujian data yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian Jepry (2020), tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sampel jenuh dengan total 116 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan koefisien 3,226. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan koefisien 7.229. Disiplin dan motivasi adalah positif dan signifikan bersama-sama pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 07,588.

Penelitian Devi, Tewal dan Uhing (2022), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Metode. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan dengan jumlah sampel 52 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kerjasama tim, kreativitas, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
 H₂: Diduga Teamwork secara parsial berpengaruh terhadap kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
 H₃: Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
 H₄: Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Multimart Ranotana Manado.
 H₅: Diduga Teamwork secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Multimart Ranotana Manado.
 H₆: Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Multimart Ranotana Manado.
 H₇: Diduga kebahagiaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Multimart Ranotana Manado.
 H₈: Diduga terdapat pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
 H₉: Diduga terdapat pengaruh Teamwork secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
 H₁₀: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Multimart Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah Pegawai Multimart Manado yang berjumlah 565 Orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampel slovin dan memperoleh jumlah sampel sebanyak 85 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini

diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya (Kuncoro, 2019 : 69). Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden (Mustafa, 2019 : 40).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas (Validity Test)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 22). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2013 : 255).

Uji Reliabilitas (Reliability Test)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2019 : 4). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam modal regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai $VIF < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2021 :139).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2013). Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Model 1})$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Model 2})$$

Keterangan:

Y1 = Kebahagiaan

Y2 = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi X1, X2, X3 dan X4
 X1 = Motivasi
 X2 = Teamwork
 X3 = Kepuasan Kerja
 e = error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F adalah teknik statistik yang penting untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji signifikansi model dan koefisien regresi. Interpretasi hasil uji F harus dilakukan dengan mempertimbangkan nilai F, nilai p, dan faktor lain dalam penelitian:

1. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata.
2. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya ada pengaruh yang nyata.

Uji t (Parsial)

Uji T adalah teknik statistik yang umum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian tentang perbedaan antara dua kelompok. Uji T berperan penting dalam penelitian yang menganalisis pengaruh *E-commerce Live Streaming Service* (X1) dan Keterlibatan Pelanggan (X2) terhadap Loyalitas Pelanggan (Y):

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. H_0 akan diterima jika nilai signifikansi lebih besar $>$ dari 0,05. Sebaliknya, H_a akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil $<$ 0,05
2. Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . H_0 akan diterima jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sebaliknya, H_0 akan iditerima jika nila $T_{hitung} < T_{tabel}$

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pengujian Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,808	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Teamwork (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,797	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kebahagiaan (Y_1)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel

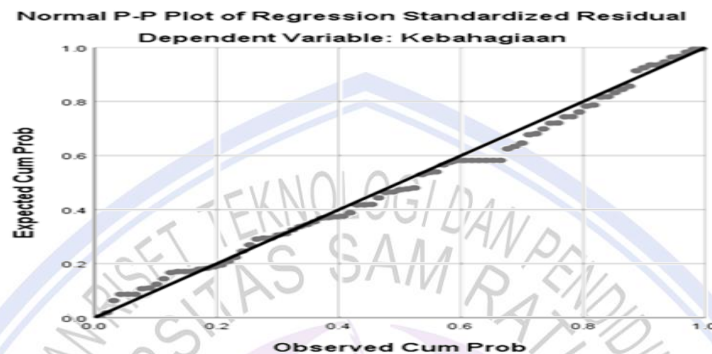
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Y _{2.1}	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	Y _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Model 1

Uji Normalitas Model 1



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada gambar menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

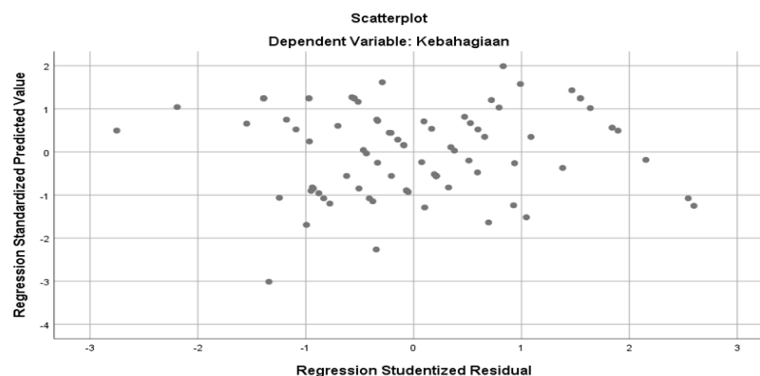
Uji Multikolinearitas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.535	1.868
	Teamwork	.529	1.891
	Kepuasan Kerja	.495	2.019

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Uji Heterokedastisitas Model 1



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.228	2.608		4.689	.000		
	Motivasi	.322	.135	.333	2.382	.020	.535	1.868
	Teamwork	.229	.147	.219	1.558	.023	.529	1.891
	Kepuasan Kerja	.188	.148	.184	1.268	.009	.495	2.019
					F	Sig.		
	Model	Sum of Squares		Df	Mean Square			
	Regression	85.511		3	28.504		4.818	.004 ^b
	Residual	479.195		81	5.916			
	Total	564.706		84				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

$$Y = 12.228 + 0,322 X_1 + 0,299 X_2 + 0,188 X_3 + e$$

Berdasarkan pada persamaan diatas, maka variabel Motivasi (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 12,764 memberikan pengertian bahwa jika Motivasi (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,228 satuan.

Uji Signifikansi Model 1

1. Hipotesis 1: Motivasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_1) sebesar 0.322 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kebahagiaan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kebahagiaan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.322 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Hipotesis 2: *Teamwork* (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,023 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *Teamwork* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari *Teamwork* (X_2) sebesar 0,229 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kebahagiaan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Teamwork* (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kebahagiaan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,229 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Hipotesis 3: Kepuasan Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan (Y). Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,188 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kebahagiaan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kebahagiaan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

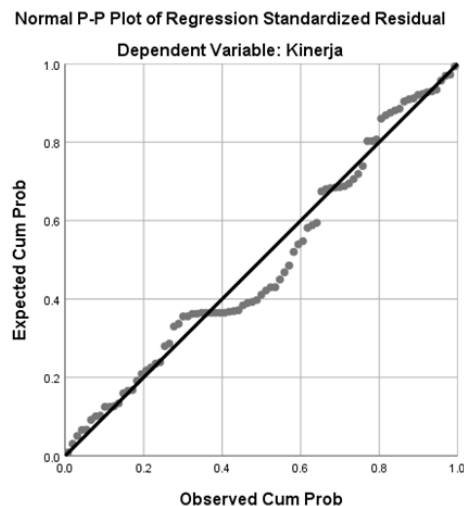
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.152	.120	2.25324

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.389 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,152 atau 15,2%. Artinya pengaruh Motivasi (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) serta Kebahagiaan (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% di pengaruhi variabel lain.

Uji Asumsi Klasik Model 2

Uji Normalitas Model 2



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

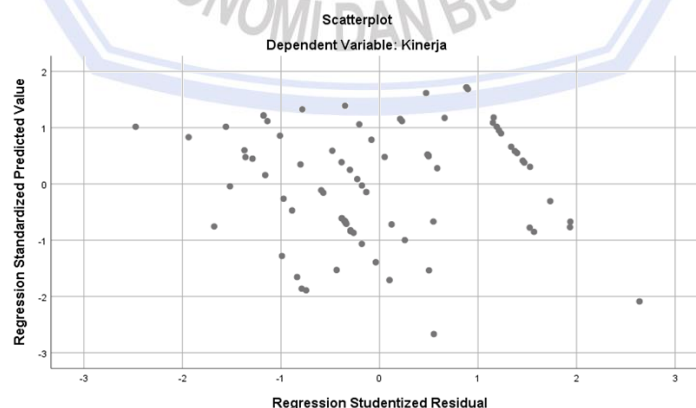
Uji Multikolinearitas Model 2

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.500	1.999
	<i>Teamwork</i>	.514	1.947
	Kepuasan Kerja	.486	2.060
	Kebahagiaan	.849	1.178

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Uji Heterokedastisitas Model 2



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Gambar menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.582	2.726		4.249	.000		
1 Motivasi	.014	.130	.015	.106	.016	.500	1.999
Teamwork	.033	.138	.034	.239	.012	.514	1.947
Kepuasan Kerja	.316	.139	.335	2.277	.025	.486	2.060
Kebahagiaan	.097	.103	.104	.938	.001	.849	1.178
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	77.985	4	19.496	3.834	.007 ^b		
Residual	406.768	80	5.085				
Total	484.753	84					

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

$$Y = 11.582 + 0,014 X_1 + 0,033 X_2 + 0,316 X_3 + 0,097 X_4 + e$$

Berdasarkan pada persamaan diatas, maka variabel Motivasi (X1), Teamwork (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) serta Kebahagiaan (Y1) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 11,582 memberikan pengertian bahwa jika Motivasi (X1), Teamwork (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) serta Kebahagiaan (Y1) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,582 satuan.

Uji Signifikansi Model 2

- Hipotesis 4: Motivasi (X1) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X1) sebesar 0,045 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.014 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Hipotesis 5: Teamwork (X2) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Teamwork (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b2 yang merupakan koefisien regresi dari Teamwork (X2) sebesar 0,033 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Teamwork (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,033 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Hipotesis 6: Kepuasan Kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b3 yang merupakan koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,316 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Hipotesis 7: Kebahagiaan (Y1) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kebahagiaan (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b3 yang merupakan koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,097 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kebahagiaan (Y1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,097 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.152	.120	2.25324

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.389 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,152 atau 15,2%. Artinya pengaruh Motivasi (X₁), Teamwork (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) serta Kebahagiaan (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% di pengaruhi variabel lain.

Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung terhadap Kebahagiaan (Y ₁)	Pengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y ₂)	Pengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y ₂) melalui Kinerja Karyawan (Y ₂)
Motivasi (X ₁)	.020	.016	.00032
Teamwork (X ₂)	.023	.012	.00027
Kepuasan Kerja (X ₃)	.009	.025	.00022
Motivasi (Y ₁)	-	.001	-

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka di berikan hasil pada setiap hipotesis yang ditawarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 8: Diduga terdapat pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Motivasi (X₁) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,00032 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau secara tidak langsung motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui kebahagiaan (X₁).
2. Hipotesis 9: Diduga terdapat pengaruh Teamwork secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Teamwork (X₂) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,00027 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau secara tidak langsung Teamwork (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui kebahagiaan (X₁).
3. Hipotesis 10: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Kepuasan kerja (X₃) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,00022 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau secara tidak langsung Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui kebahagiaan (X₁).

Pembahasan**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado**

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan hasil terbaik. Karyawan yang termotivasi akan lebih fokus dan bersemangat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan motivasi secara signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian Erwin (2020) dalam Studi penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jepry (2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado

Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. *Teamwork* adalah kemampuan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi). Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan *Teamwork* yang baik untuk mencapai tujuannya itu. Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan Kerjasama tim secara signifikan. Karyawan yang bekerja Bersama-sama merasakan beban kerja yang berkurang sehingga kinerjanya meningkat. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Ariyanto (2019) yang bertujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM, untuk menguji *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja SDM, serta untuk menguji *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM menunjukkan hasil bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Awalia (2020) Yang bertujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *teamwoyk* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado

Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang dicapai sebanding dengan imbalan atas jasa seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang sering diangkat dan dibahas dalam berbagai perdebatan dan beberapa konferensi ilmiah, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja proses organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai bila faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sudah tersedia. Ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan perusahaan mengenai kepuasan kerja yaitu kompensasi dan stress kerja. Jika manajer perusahaan mempertimbangkan kompensasi dan juga stress kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan perusahaan akan dapat memuaskan kepuasan kerja karyawan secara maksimal. Hal ini dikarenakan stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa puas akan lebih semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Purba, Lengkon dan Loindong (2019) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Paparang (2021) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kebahagiaan Karyawan Multimart Manado

Penerapan Motivasi Kerja pada karyawan haruslah secara nyata dan mewakili apa yang di targetkan oleh perusahaan, dan juga harus membuat karyawan tersebut merasa bahwa dia memiliki peran penting bagi perusahaan. Cara untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan adalah dengan menciptakan ruangan kerja yang memadai, menciptakan hubungan baik antara bos dan karyawan yang selalu memonitor pekerjaan karyawannya, dan pemberian reward/insentif bagi karyawan yang mencapai target perusahaan. Jika sudah tercipta Motivasi Kerja yang nyata dan baik pada karyawan, perusahaan bisa mencapai tujuan mereka dan karyawan juga merasakan hal yang sama, karena karyawan adalah bagian terpenting dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan berupa peningkatan atau penurunan motivasi dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa Bahagia dalam bekerja. Motivasi mengilhami orang untuk lebih maju dan berkembang serta akan membantu untuk membuat orang-orang menjadi bahagia, terutama jika mereka bekerja menuju hal-hal yang membuat mereka bahagia, jadi hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dapat membantu seseorang untuk mencapai kebahagiaan dalam hidup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani (2023) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kebahagiaan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kebahagiaan Karyawan Multimart Manado

Kerja sama tim (*Teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado. Kebahagiaan dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya Kerjasama tim. Karyawan yang bekerja sama dalam suatu tim cenderung merasa Bahagia dalam bekerja dibandingkan dengan bekerja sendiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sondakh, Sendow dan Lumintang (2023) yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan Multimart Manado

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado. Setiap terjadi kebahagiaan dalam bekerja dipengaruhi oleh Tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dengan adanya perasaan puas maka karyawan tersebut merasa Bahagia dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kebahagiaan dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah kebahagiaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggraini (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kebahagiaan dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah kebahagiaan. Penelitian Setyawan (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado

Kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan memiliki peran penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memunculkan perilaku-perilaku yang positif di tempat kerja serta merasa puas dan bahagia dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan lebih mudah diraih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Tingkat kebahagiaan karyawan. Perasaan Bahagia dalam bekerja mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syarifi (2019) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado yang menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yaitu penelitian Apriliyani (2023) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado melalui Kebahagiaan

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan hasil terbaik. Karyawan yang termotivasi akan lebih fokus dan bersemangat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan motivasi secara signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Dengan adanya motivasi dapat menciptakan kebahagiaan dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani (2023) yang menunjukkan adanya hubungan

antara motivasi dengan kebahagiaan. Penelitian Apriliyani (2023) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado melalui Kebahagiaan

Teamwork (kerja tim) merupakan salah satu faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi, karena sebagian besar pekerjaan yang dikerjakan dengan bersama-sama atau dengan banyak orang akan lebih cepat dan lebih tepat. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng, mendukung, dan mengutarakan pendapat agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan 1, tapi dapat dibantu dikerjakan oleh anggota yang lainnya. Teamwork (kerja tim) itu merupakan beban yang dibagi untuk satu tujuan bersama-sama, sehingga harus saling mengerti dan saling mendukung satu dengan yang lain, itulah kunci kesuksesan dari Teamwork. Hal tersebut perlu diterapkan didalam perusahaan, baik bagian dalam maupun bagian lapangan dikarenakan didalam perusahaan para karyawan kurang adanya kekompakan dalam bekerja dan kurangnya ide-ide atau masukan baru didalam pengorganisasian kerja tim, sehingga menjadi salah satu penyebab hasil pekerjaan tidak berjalan secara maksimal dan efisien. Dalam Teamwork untuk mencapai suatu tujuan, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teamwork berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan Kerjasama tim secara signifikan. Karyawan yang bekerja Bersama-sama merasakan beban kerja yang berkurang sehingga kinerjanya meningkat. Dengan adanya Kerjasama tim dalam bekerja karyawan dapat merasa Bahagia karena tidak bekerja sendiri dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sondakh, Sendow dan Lumintang (2023) yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan. Penelitian Apriliyani (2023) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Multimart Manado melalui Kebahagiaan

Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk membantu kepuasan seseorang dalam bekerja maka perlu adanya komitmen terhadap organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado. Setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa puas akan lebih semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Kepuasan kerja dari karyawan mencerminkan kebahagiaan dalam bekerja, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan akan melakukannya dengan baik sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Setyawan (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan. Penelitian Syarifi (2019) menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado
2. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan Di Multimart Manado
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado
5. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado
6. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado
7. Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado
8. Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
9. *Teamwork* berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.
10. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan di Multimart Ranotana Manado.

Saran

Adapun yang menjadi saran pada keberlanjutan dalam penelitian ini untuk setiap pihak didalamnya, sebagai berikut:

1. Penting bagi pihak Karyawan di Multimart Manado agar memperhatikan Motivasi, Teamwork dan Kepuasan Kerja serta Kebahagiaan yang menjadi determinan Kinerja Karyawan.
2. Lebih khusus lagi pihak Karyawan di Multimart Manado agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyeni. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung. *Jurnal UNES*. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/beaj/article/view/41253>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Apriliyani. 2023. Pengaruh Budaya Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Embededdness Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Wacana*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/30427>. Diakses tanggal 10 Desember 2024.
- Anwas, O. M. (2013). Pemberdayaan Masyarakat di Era Global. Bandung: Alfabeta.
- Ariyanto. 2019. Pengaruh *Teamwork* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1801>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Awalia. 2020. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JEM*. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/101>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Desmita. (2012). Psikologi Perkembangan Peserta didik. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya offset.
- Devi, Tewal dan Uhing. 2022. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40022>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Dewi.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Erica. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal BSI*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/6473>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Erwin. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/29634>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Fahmi, Irham. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fauziek. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13155>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara

- Ibrahim. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastima*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12369>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Jepry. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28050>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Kuncoro, Mudrajad. 2019. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Kurniasih. 2023. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Gh Universal Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*. <https://jurnal.politeknikpajajaran.ac.id/index.php/emba/article/view/41>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Maaruf. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/600>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Mangkunegara, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif* <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8535>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Mustafa. 2019. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Octavia. 2021. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13631>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Panggikki, Lumanauw dan Lumintang. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Paparang. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Jurnal unsrat*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Pradana. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buletin Utama*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/3535>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Purba, Lengkong dan Loindong. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911>. Diakses Tanggal 15 April 2024.
- Putri. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3839>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Rahmawati. 2024. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Unida*. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/11887>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta.
- Sondakh, Sendow dan Lumintang. 2023. Pengaruh Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50439>. Diakses tanggal 10 Desember 2024.

- Setyawan. 2022. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*. <https://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/4593>. Diakses tanggal 10 Desember 2024.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani. 2023. Hubungan Antara Motivasi Dan Kebahagiaan Pada Mahasiswa. *Jurnal UIN*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/60065/>. Diakses tanggal 10 Desember 2024.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Syarifi. 2019. Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26508> Diakses tanggal 10 Desember 2024.
- Wulansari. 2024. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal APPISI*. <https://journal.appisi.or.id/index.php/risoma/article/view/91>. Diakses Tanggal 26 Juni 2024.

