

DAMPAK KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PENELITIAN KASUS DI UPT PUSKESMAS BABULU)

Dwi Sulistyani¹, Kosasih², Rukhiyat Syahidin³
^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP
³ Manajemen, Universitas Langlang Buana

¹ korespondensi: dwizhulyztyani@gmail.com

ABSTRACT

The focus of this research is on the role that job satisfaction plays as a moderator between competence and environmental factors in determining performance. This study employs a quantitative approach. The 67 participants in this research are all staff members of the Babulu Health Center in the North Penajam Paser Regency of East Kalimantan. Questionnaires were distributed to gather information for this study, which was then analyzed using the SmartPLS program and the Structural Equation Modeling (SEM) PLS method. Whether directly or indirectly through job satisfaction, the data show that competence and the working environment have a substantial influence on performance. When workers are well-trained and have access to supportive resources, they are more likely to feel satisfied in their roles, which can boost productivity.

Keywords: competence and work environment on performance mediated by job satisfaction.

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah peran kepuasan kerja sebagai moderator antara kompetensi dan faktor lingkungan dalam menentukan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang merupakan seluruh pegawai Puskesmas Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Kuesioner disebar untuk mengumpulkan informasi penelitian ini, yang kemudian dianalisis menggunakan program SmartPLS dan metode PLS Structural Equation Modeling (SEM). Baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, data menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja. Ketika pekerja terlatih dengan baik dan memiliki akses terhadap sumber daya pendukung, mereka akan lebih merasa puas dengan peran mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

UU 1945 menguraikan cita-cita bangsa Indonesia yang salah satunya adalah mencapai kesejahteraan, termasuk kesejahteraan di bidang kesehatan. Menjaga kesehatan fisik dan mental merupakan hal yang penting bagi semua individu. Perawatan medis Tindakan yang dilakukan secara tunggal atau kolektif dalam suatu institusi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, mengurangi kejadian penyakit, dan memulihkan kesehatan masyarakat, keluarga, komunitas, dan

populasi (1). Menurut Permenkes Nomor 43 Tahun 2019, puskesmas adalah “unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab melaksanakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja” (2).

Fasilitas layanan kesehatan hanya dapat berfungsi dengan baik bila dikelola oleh individu-individu berdedikasi yang bekerja sama secara kohesif sebagai sebuah tim (3). Kinerja pegawai dalam pelayanan kesehatan masyarakat yang disediakan oleh Puskesmas

dapat dievaluasi berdasarkan beberapa faktor seperti kualitas kerja, kompetensi pegawai, ketepatan waktu penyelesaian, kerja sama tim, dan disiplin (4).

Kinerja seorang pegawai merupakan keseluruhan usaha individu, baik kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Jika suatu organisasi yakin bahwa keberhasilannya bergantung pada upaya para karyawannya, maka organisasi tersebut akan berupaya meningkatkan produktivitas para pekerja tersebut agar dapat mewujudkan tujuannya dengan lebih baik (5). Kebahagiaan kerja individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti pekerja yang bahagia akan cenderung memberikan upaya terbaiknya (6).

Setiap pekerja harus berusaha mencapai kepuasan kerja, keadaan di mana pekerja secara aktif terlibat dan meningkatkan tempat kerja mereka untuk memaksimalkan produktivitas pribadi mereka dan potensi kolektif organisasi (7). Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang bahagia lebih produktif. Dengan kata lain, jika seorang pekerja senang dengan posisinya, maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (7). Hal sebaliknya juga berlaku: jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, kinerjanya akan buruk. Namun bahwa semakin bahagia seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerjanya (8). Masyarakat akan merasa aman dalam pekerjaannya jika perusahaan secara konsisten memberi mereka peluang untuk mengembangkan profesional, menawarkan

gaji dan tunjangan yang kompetitif, membina hubungan positif antar pekerja, dan mendorong masyarakat untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Kompetensi memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja dan kebahagiaan (9). Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja, dengan kebahagiaan kerja sebagai faktor perantaranya (9).

Kompetensi memang penting, namun lingkungan kerja juga berdampak pada produktivitas. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada jumlah total semua faktor eksternal pada seorang pekerja yang berpotensi mempengaruhi cara orang tersebut melakukan pekerjaannya (10). Di sisi lain, jika kantor tidak sesuai, pekerja tidak akan bisa terlibat dalam pekerjaannya. Ketika pekerja merasa aman di tempat kerjanya, mereka mampu bekerja dengan potensi tertingginya (11). Dalam penelitian ini UPT Puskesmas Babulu dijadikan sebagai subjek. Pasien dan masyarakat dapat mengakses UPT Puskesmas Babulu. Penelitian pendahuluan menemukan bahwa empat puluh persen responden tidak setuju dengan kinerja pegawai yang baik, pegawai masih kurang mampu menyelesaikan masalah sesuai dengan tanggung jawabnya, dua puluh persen pegawai masih merasa tidak nyaman di tempat kerja, dan pegawai masih merasa tidak nyaman di tempat kerja. tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya selama berada di Puskesmas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan analisis deskriptif terhadap

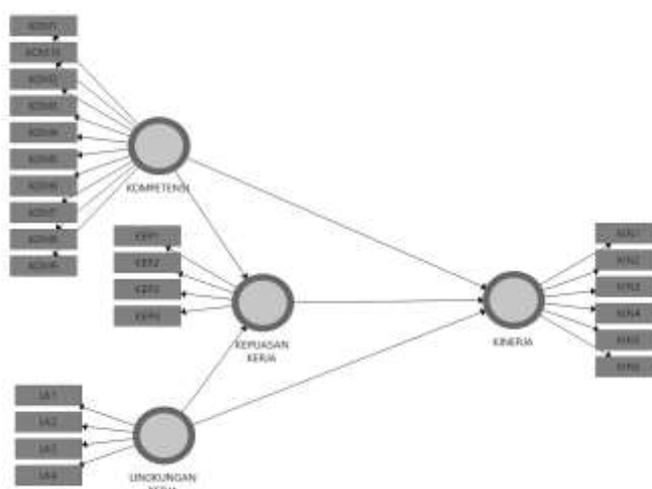
lingkungan kerja di UPT Puskesmas Babulu, serta tingkat kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas para staf.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei eksplanatori, yaitu menggambarkan dan menjelaskan hubungan antara beberapa variabel, menguji hipotesis, dan menarik kesimpulan tentang topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, kami menggunakan penelitian kuantitatif untuk memenuhi kebutuhan mereka. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan eksplanatori. Analisis deskriptif temuan penelitian disediakan.

Karena jumlah orang yang diteliti sangat sedikit (kurang dari 100 orang), kami menggunakan seluruh staf Puskesmas Babulu di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Penelitian ini pada dasarnya menggunakan teknik pengambilan sampel sensus untuk mengumpulkan data dari sampel masyarakat yang mewakili, dengan 67 petugas puskesmas yang berperan sebagai subjek dan responden.

Tahap analisis penelitian ini terdiri dari tiga tahap: [1] analisis deskriptif karakteristik responden; [2] analisis deskriptif variabel penelitian; dan [3] analisis kuadrat terkecil parsial pemodelan persamaan struktural yang digunakan untuk menilai hipotesis penelitian. Karakteristik responden dianalisis secara deskriptif dalam penelitian ini dengan membuat tabel distribusi frekuensi yang menampilkan proporsi responden berdasarkan atribut. Tabel distribusi frekuensi dihitung menggunakan statistik deskriptif dan paket statistik SPSS versi 25. Skor rata-rata untuk keseluruhan survei dan item pernyataan individual ditentukan dengan menggunakan analisis deskriptif variabel penelitian. Analisis Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak Smartpls digunakan untuk menilai hipotesis dalam penyelidikan ini. Dalam penelitian ini, kami akan mengestimasi model PLS dengan parameter berikut, yang didasarkan pada kerangka model penelitian dan hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini:



Gambar 1: Spesifikasi Model PLS

Ada dua fase dalam analisis PLS: pengujian model luar dan pengujian model dalam. Hipotesis penelitian diuji pada tahap pengujian inner model, sedangkan validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk diperiksa pada tahap pengujian inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini meliputi analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, dan analisis parsial model persamaan struktural kuadrat terkecil tentang bagaimana kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Seluruh partisipan penelitian yang berjumlah 67 orang ini bekerja di Puskesmas Babulu di

Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur.

Dalam analisis PLS SEM, nilai p, statistik t, dan koefisien jalur yang menghubungkan variabel endogen dengan variabel eksogen mengungkapkan pentingnya dan arah pengaruh langsung. Variabel eksogen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen searah yang ditunjukkan dengan tanda yang dihubungkan dengan koefisien jalur jika nilai p kurang dari 0,05 dan T statistik lebih besar dari 1,96 (nilai t dua sisi). Apabila T statistik lebih kecil atau sama dengan 1,96 (nilai t dua ekor), dan nilai p lebih besar dari 0,05, maka ditentukan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap endogen.

Tabel 1 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KK -> KIN	0.373	0.372	0.104	3.592	0.000
KOMP -> KIN	0.296	0.298	0.080	3.705	0.000
KOMP -> KK	0.382	0.386	0.084	4.557	0.000
LK -> KIN	0.292	0.296	0.103	2.835	0.005

Sumber : data diolah (2022)

Pengaruh mediasi (intervensi) faktor eksogen terhadap variabel endogen inilah yang disebut dengan pengaruh tidak langsung. Salah satu variabel mediasi yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Signifikansi dampak tidak langsung ini dievaluasi dengan menggunakan nilai p dan

statistik t, seperti halnya uji pengaruh langsung. Terdapat peran intervening antara pengaruh eksogen dan endogen jika nilai P kurang dari 0,05 dan statistik t lebih besar dari 1,96 (nilai potongan untuk statistik t dua sisi), dan tidak ada peran tersebut jika nilai P lebih besar. dari 0,05 dan statistik t kurang dari 1,96.

Tabel 2: Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

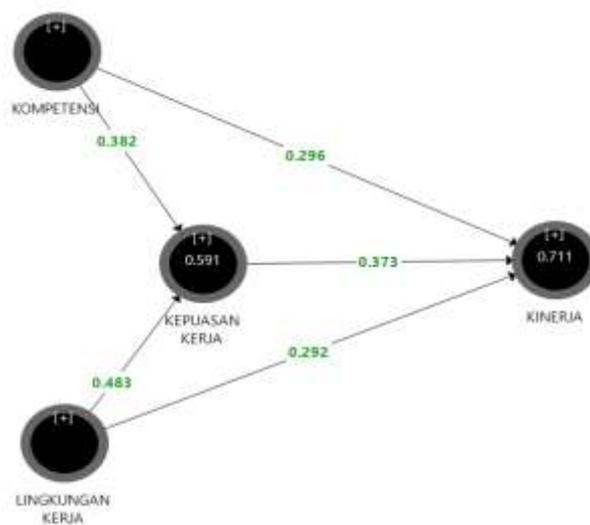
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMP -> KK -> KIN	0.143	3.146	0.002
LK -> KK -> KIN	0.180	2.790	0.005

Sumber : data diolah (2022)

Kajian pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan ($p = 0,002$), positif ($t = 3,146$), dan positif (koefisien jalur = 0,143) antara kompetensi pegawai dan kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karena nilai p kurang dari 0,05, statistik t lebih dari 1,96, dan koefisien jalur positif.

[1] Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur pengaruh faktor eksternal terhadap faktor internal. Akar kuadrat dari koefisien korelasi, R , dapat dihitung. Angka ini dapat dibaca sebagai persentase (dari 0% hingga 100%) atau sebagai bilangan bulat (dari 0 hingga 1).



Gambar 2: Koefisien Determinasi

[2] Pengaruh Simultan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh bersama pelatihan dan konteks organisasi terhadap kualitas layanan melalui uji efek simultan. Apabila nilai F taksiran lebih besar dari F tabel, maka pengaruh simultan dianggap signifikan secara statistik. Nilai F -tabel sebesar 3,991 dihitung

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{0,643/2}{(1-0,643)/(67-2-1)} = 57,635 \dots \dots \dots (10)$$

Analisis F hitung menghasilkan nilai sebesar 54,956 yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut benar. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel, maka nilai F estimasi tersebut

dari jumlah sampel 67 ketika dua variabel independen dipertimbangkan. Oleh karena itu, jika nilai estimasi F untuk pengujian ini lebih dari 3,991, maka pengaruh simultan dianggap signifikan secara statistik. Dengan menggunakan rumus berikut, kita bisa mendapatkan nilai F :

menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, kami menggunakan temuan PLS SEM untuk mengevaluasi hipotesis kami. Berikut sinopsis singkat

temuan penelitian mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 3: Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Koef Jalur = 0,296; T Statistik = 3,705; p value = 0,000	diterima
2	Lingkungan kerja berpengaruh Kinerja Pegawai	Koef Jalur = 0,292; T Statistik = 2,835; p value = 0,005	diterima
3	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai	F hitung = 57,635 > F tabel (3,991)	diterima
4	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Koef Jalur = 0,373; T Statistik = 3,592; p value = 0,000	diterima
5	Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Koef Jalur = 0,373; T Statistik = 3,592; p value = 0,000	Diterima
6	Lingkungan kerja berpengaruh kepuasan kerja	Koef Jalur = 0,483; T Statistik = 5,546; p value = 0,000	Diterima
7	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Koef Jalur = 0,483; T Statistik = 5,546; p value = 0,000	Diterima
8	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Koef Jalur = 0,483; T Statistik = 5,546; p value = 0,000	Diterima

Sumber : data diolah (2022)

Pembahasan**Pembahasan Deskriptif**

Banyak pekerja di puskesmas yang tidak terlalu kompeten, seperti yang digambarkan oleh faktor-faktor dalam perdebatan kompetensi. Sebagian besar pekerja Puskesmas percaya bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam lingkungan kerja, meskipun faktanya variabel ini sangat baik. Pekerja Puskesmas terus melaporkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karena kurangnya kebanggaan pribadi terhadap profesi mereka. Karyawan akan lebih senang dengan pekerjaannya jika mereka merasa

telah memberikan kontribusi yang positif, dan variabel kinerja karyawan yang terbaik adalah yang terkait dengan dedikasi dan kepemilikan atas tugas yang diberikan oleh instansi kepada mereka. Namun, banyak pekerja yang merasa membutuhkan bantuan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, hal ini menunjukkan bahwa perjalanan mereka masih panjang dalam bidang ini.

Pembahasan Verifikatif

Kompetensi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga mendukung Hipotesis 1. Hal ini menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang besar

dan menguntungkan terhadap seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Temuan penelitian ini konsisten dengan yang ditemukan dalam literatur. Konsisten dengan temuan penelitian lain, penelitian ini (12), dan (13) menunjukkan bahwa ada korelasi antara keterampilan karyawan dan output.

Temuan penelitian ini menguatkan hipotesis kedua dan menunjukkan bahwa kualitas tempat kerja memang mempengaruhi produktivitas. Penelitian oleh dan serupa dengan apa yang kami temukan dalam penelitian kami dapat ditemukan di (14), dan (15).

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini didukung oleh hasil: tingkat keterampilan dan faktor tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Konsisten dengan temuan penelitian lain, penelitian ini (16) dan (17) Mereka menggunakan komposisi variabel terikat yang serupa yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

Pengaruh positif dan substansial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti, membantah Hipotesis 4 penelitian. Konsisten dengan temuan penelitian lain, penelitian ini (18) dan (19) menunjukkan bahwa ada korelasi antara kebahagiaan kerja dan produktivitas.

Kompetensi memang mempunyai pengaruh yang positif dan besar terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu membuktikan Hipotesis 5 penelitian ini. Konsisten dengan temuan penelitian lain, penelitian ini (20) kebahagiaan karyawan meningkat berbanding lurus dengan tingkat keahlian mereka.

Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan

Hipotesis 6: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Konsisten dengan temuan penelitian lain, penelitian ini (21) dan (22). Hal ini menunjukkan dampak penyediaan tempat kerja yang menyenangkan terhadap kebahagiaan pekerja pada posisinya.

SIMPULAN

Kompetensi pegawai di Puskesmas Babulu masih rendah. Lingkungan kerja dianggap cukup baik oleh sebagian besar pegawai. Mayoritas pegawai memiliki kepuasan kerja tinggi. Kinerja mendapat manfaat besar dari peningkatan tingkat kompetensi. Semakin tinggi tingkat keahlian seseorang, semakin baik pula hasilnya.

Kualitas tempat kerja mempunyai dampak langsung dan besar terhadap produktivitas. Ketika kondisi di tempat kerja optimal, produktivitas meningkat.

Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi individu dan sifat tempat kerja. Dampak dari faktor ini terlihat jelas.

Ketika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, mereka memberikan segalanya. Kompeten mempunyai pengaruh yang besar dan menguntungkan dalam menikmati pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pengaruh keterampilan dan tempat kerja terhadap produktivitas mungkin dimoderasi oleh kepuasan pekerja dalam pekerjaannya.

Peningkatan produktivitas dapat dihasilkan dari pekerja yang terampil dan senang dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI. UU No. 44 Tahun 2009 Tentang RS. Undang Republik Indones [Internet]. 2009;1:41. Available From: <https://Peraturan.Go.Id/Common/Dokumen/Ln/2009/Uu0442009.Pdf>
2. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas. Peratur Menteri Kesehat RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas. 2019;Nomor 65(879):2004–6.
3. Rifedi S, Rahmi F, Sembiring LS. Kohesivitas Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Puskesmas Nanggalo Kota Padang. *J Simki Econ*. 2021;4(2):171–82.
4. Sumantri IH. Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *J Ilmu Pemerintah [Internet]*. 2015;3(1):201–11. Available From: <https://Ejournal.Ip.Fisip-Unmul.Ac.Id/Site/?P=1244>
5. Aziz MA. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Mult J Magister Manaj*. 2017;1(1):99–108.
6. Karyawan MK, Ekonomi F, Wahid U, Semarang H. (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang) Ratna Kusumawati. 2008;3(6):148–61.
7. Sriwidodo U, Haryanto AB. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manaj Sumberd Mns*. 2015;4(1).
8. Indrawati.Pdf.
9. Mundingsari KM, Sularso RA, Susanto AB. The Effect Of Training And Competence On The Performance Of Laboratory Assistant Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Int J Sci Technol Res*. 2019;8(10):59–62.
10. Desi Saputra Rafiie NASI. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Megister Manaj*. 2018;2(1):36–45.
11. Rahayu MS, Rushadiyahati R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *J Adm Dan Manaj*. 2021;11(2):136–45.
12. Immah F, Sukidin S, Kartini T. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *J Pendidik Ekon J Ilm Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon Dan Ilmu Sos*. 2020;14(1):253.
13. Meidiana M, Ahmad S, Destiniar D. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*. 2020;5(2):112.
14. Jaliah J, Fitria H, Martha A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *J Educ Res*. 2020;1(2):146–53.
15. Parella E. The Influence Of The Working Environment And Principal ' S Leadership Style On Teacher ' S Kinerja Guru Smas Bahrul Ulum Mambaiyyah. 2018;4(1):21–30.
16. Elizar E, Tanjung H. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio J Ilm Magister Manaj*. 2018;1(1):46–58.
17. Rosmini & Sjarlis S Dan SD. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SDN Segugus Toleransi Kec.Banggae Timur Kab. Majene. *J Magister Manaj Nobel Indones*. 2021;2 No 2(April):335–41.

18. No V. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *J Ilm Manaj.* 2019;7(3):328–43.
19. Paparang NCP, Areros WA, Tatimu V. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity.* 2021;2(2):119–23.
20. Hidayah SHN, Zainudin M, Mujahidin A. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kompetensi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro. *J Pendidik Edutama.* 2020;(1):1–10.
21. Widia Lestari K, Ary Widiastini NM. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma J Manaj.* 2021;7(2):156.
22. Dompok T, Permatasari RPA. Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *J Sos Sains.* 2021;1(6):482–90.