



Pengaruh Knowledge Sharing dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman (Perkim) Kabupaten Musi Rawas

Ayu Anggraini^{1*}, Ronal Aprianto², Ade Famalika³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *ayu_anggraini@gmail.com, ronal_aprianto@gmail.com, Ade_Famalika@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 34 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan positif antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan atas Peran *Intervening* Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study investigates the role of job satisfaction as an intervening variable in the relationship between organizational commitment, work environment, and employee performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency. This study uses a quantitative method with a sample of 34 employees. The results of the study indicate that job satisfaction strengthens the positive relationship between organizational commitment and work environment with employee performance. The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence on the Intervening Role of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini sedang mengalami transformasi yang sangat pesat. Penggunaan teknologi digital menjadi semakin populer di segala bidang, mengubah cara kita bekerja. Untuk menjadi sukses, kita harus berpikiran terbuka, terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan. Di era persaingan

yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dengan manajemen yang baik, pegawai menjadi lebih termotivasi dan produktif (Ende & Firdaus, 2021).

Setiap upaya manajemen sumber daya manusia (SDM) ditujukan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan visinya. Tugas manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Ende & Firdaus, 2021). Apalagi di era globalisasi saat ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada periode ini, seluruh organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing dan menghadapi tantangan masa depan (Indriani et al., 2024). Upaya meningkatkan kinerja pegawai menimbulkan tantangan manajerial karena kemampuan mencapai visi dan tujuan organisasi bergantung pada kualitas kinerja orang-orang dalam organisasi (Putra et al., 2024).

Suatu organisasi dapat memperoleh manfaat besar dari kinerja pegawai. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan yang lebih besar. Pendapat (Kasmir, 2020) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Pendapat (Wibowo, 2020) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sederhananya, komitmen organisasi terhadap tujuan organisasinya sangatlah bermanfaat. Dengan meningkatkan keterlibatan pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga penting bagi

organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa fokus dan bekerja lebih efektif. Pegawai yang merasa nyaman dalam bekerja, kecil kemungkinannya untuk bolos kerja karena sakit atau alasan lainnya. Suasana tempat kerja juga harus positif, yang membuat pegawai merasa lebih semangat dan terinspirasi dalam bekerja. Pendapat (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Secara umum, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula efisiensi yang dicapai. Pegawai yang puas cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Mereka lebih detail, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya. Pendapat (Afandi, 2019) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Muara Lakitan dan Kelurahan Muara Lakitan. Sebagaimana dijelaskan dalam peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 32 Tahun 2008 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Kecamatan Muara Lakitan suatu wilayah kerja yang dipimpin oleh Camat salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebagai salah satu Pelaksana teknis kewilayaan dalam menyelenggarakan tugas umum Pemerintahan dan melaksanakan kewenangan yang pemerintahan yang dilimpahkan Bupati untuk menangani sebagian unsur Otonomi Daerah.

Fenomena masalah yang diperoleh di antaranya mengenai komitmen organisasi yaitu 1) Pegawai merasa tidak dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan; 2) Pimpinan



masih mengutamakan perintah daripada memberikan motivasi dan dukungan; 3) Pegawai kurang berinisiatif untuk mengembangkan ide-ide baru untuk membangun kemajuan instansi dan desa.

Sedangkan fenomena lainnya yang didapati berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu 1) Fasilitas kerja yang kurang memadai karena terbatasnya perlengkapan dan peralatan kerja yang terbatas; 2) Konektivitas yang lemah dikarenakan jaringan internet yang lambat atau tidak stabil di daerah pedesaan; 3) Keadaan kantor yang masih kurang nyaman dan lingkungan kerja yang belum kondusif.

Kemudian didapati juga masalah berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu 1) Kurangnya otonomi dalam bekerja seperti terlalu banyak intervensi dari atasan dalam pelaksanaan tugas; 2) Masih rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya penghargaan, dan terbatasnya peluang pengembangan diri; 3) Kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi yang mana pegawai sering datang terlambat.

Selanjutnya, hal ini berdampak juga pada masalah kinerja pegawai yaitu 1) Masih ada pegawai belum memiliki kapasitas yang cukup dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memberikan pelayanan yang baik; 2) Efisiensi kerja yang masih rendah yang mana dalam proses kerja masih memakan waktu lama; 3) Kinerja Pemerintah Kecamatan yang belum optimal karena pelayanan yang lambat, belum ramah, dan tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : Peran *Intervening* Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Analisa dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu kuisisioner wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji t dan uji F berbantuan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja memperoleh persamaan regresi $Z = 21,551 + 0,496 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 21,551$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Komitmen Organisasi (X_1), maka nilai Kepuasan Kerja (Z) adalah 21,551 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi yang diperoleh adalah $b = 0,496$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Komitmen Organisasi, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah berbanding lurus sebesar 0,496 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,496 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) yang diperoleh adalah 0,549. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan variabel Kepuasan



Kerja (Z) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,549 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,549 satuan.

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,720$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($34-1=33$) = 1,692 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini bagi Kantor Kecamatan Muara Lakitan adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Dengan meningkatkan komitmen organisasi, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat

turnover, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson dalam (Busro, 2018), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Rahmawati & Trisninawati, 2024).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja memperoleh persamaan regresi $Z = 27,355 + 0,342 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 27,355$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Kepuasan Kerja (Z) adalah 27,355 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,342$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja akan berubah berbanding lurus sebesar 0,342 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,342 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh adalah 0,432. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) secara parsial

dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,432 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,432 satuan.

Selanjutnya, hasil uji *t* (parsial) variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,707$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (34-1=33) = 1,692$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji *t* (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kedua “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Implikasi praktisnya, Kantor Kecamatan Muara Lakitan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan antara lain: fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, beban kerja, serta dukungan dari pimpinan. Dengan melakukan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, sehingga berujung pada peningkatan kepuasan kerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain: menyediakan fasilitas kerja yang memadai, mengadakan program pengembangan diri bagi pegawai, serta menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai.

Sejalan dengan pendapat (Nitisemito, 2018) yang menyatakan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar, (Putra et al., 2024). Penelitian relevan tersebut menunjukkan hasil yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 20,379 + 0,530 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 20,379$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Komitmen Organisasi (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,379 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi yang diperoleh adalah $b = 0,530$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Komitmen Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,530 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,530 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) yang diperoleh adalah 0,678. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,678 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,678 satuan.

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,215$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($34-1=33$) = 1,692 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Penelitian ini mengungkap adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan. Ini berarti, semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan pendapat (Donni, 2018) Komitmen organisasi adalah loyalitas aparatur terhadap organisasi dan pekerjaan yang diembannya dalam

organisasi publik, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi publik. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Padang, (Indriani et al., 2024). Penelitian relevan tersebut memperoleh hasil Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 23,873 + 0,432 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 23,873$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 23,873 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,432$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,432 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,432 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh adalah 0,630. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,630 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,630 satuan.

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,594$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (34-1=33) = 1,692$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis keempat “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan. Ini berarti, kualitas lingkungan kerja secara langsung dapat memengaruhi seberapa baik pegawai menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik, seperti suasana yang kondusif, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar-pegawai yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Implikasi praktisnya, Kantor Kecamatan Muara Lakitan perlu

memberikan perhatian serius terhadap perbaikan lingkungan kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain: melakukan evaluasi terhadap kondisi fisik kantor, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan; menyediakan fasilitas kerja yang memadai; menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung; serta memperbaiki hubungan antar-pegawai. Dengan melakukan upaya-upaya tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Sejalan dengan Pendapat (Afandi, 2019) yang menjelaskan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang, (Ende & Firdaus, 2021). Penelitian relevan diperoleh hasil yaitu Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 17,475 + 0,579 Z$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 17,475$ satuan. Hal ini

menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Z), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 17,475 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,579$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Kepuasan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,579 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,579 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Kepuasan Kerja (Z) yang diperoleh adalah 0,669. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,669 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0,669 satuan.

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,087$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($34-1=33$) = 1,692 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kelima “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Muara Lakitan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Temuan ini sejalan dengan teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi Kantor Kecamatan Muara Lakitan untuk terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan (Wibowo, 2020) menyatakan kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, dan lainnya. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Rahmawati & Trisninawati, 2024). Penelitian relevan memperoleh hasil yaitu Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Lalu, penelitian lainnya berjudul Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar, (Putra et



al., 2024) yang mendapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data untuk analisis jalur Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memperoleh nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,302, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 30,2% sementara sisanya 69,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai β dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) yaitu = 0,549 satuan.

Kemudian, diperoleh besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,585, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 58,5% sementara sisanya 41,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Serta, diketahui bahwa nilai β dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) = 0,445 satuan. Sedangkan, nilai β dari variabel Kepuasan Kerja (Z) = 0,424 satuan.

Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,445 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung

Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) = $0,549 \times 0,424 = 0,233$. Berdasarkan hasil uji sobel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), maka nilai t statistik mediasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,334 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,692, maka ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil ini uji sobel ini membuktikan bahwa hipotesis keenam “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai faktor perantara. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Dan ketika seorang pegawai merasa puas, ia cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi juga melalui mekanisme kepuasan kerja.

Sejalan dengan pendapat ahli Menurut (Wibowo, 2020). Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat (Afandi, 2019) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan



mereka. Selanjutnya, pendapat (Kasmir, 2019) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Serta, didukung dan dikaitkan dengan penelitian sebelumnya berjudul *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable*, (Sudrajat & Hartono, 2022) dengan hasil *Job satisfaction could mediate the relationship between organizational commitment to employee performance*. Lalu, penelitian relevan Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Padang, (Indriani et al., 2024) dengan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil analisis data untuk analisis jalur Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,186, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 18,6% sementara sisanya 81,4% merupakan kontribusi dari

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai *beta* dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu = 0,432 satuan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan, dengan kepuasan kerja menjadi faktor perantara. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan pada gilirannya, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi juga melalui mekanisme kepuasan kerja.

Implikasi praktisnya, Kantor Kecamatan Muara Lakitan perlu fokus pada upaya-upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memperbaiki fasilitas kantor, menciptakan hubungan antar pegawai yang harmonis, dan memberikan dukungan yang cukup bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan Pendapat (Kasmir, 2020) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Pendapat (Sutrisno, 2019) kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian, pendapat (Mangkunegara, 2020) Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam



melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi.

IV. KESIMPULAN

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas;
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas;
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas;
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas;
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas;
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

V. SARAN

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini untuk Kantor Sekecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas, di antaranya yaitu :

1. Saran tentang Komitmen Organisasi

Hendaknya Pimpinan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai contohnya seperti mengadakan kegiatan rutin seperti pertemuan bulanan, pelatihan,

atau proyek tim untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi;

2. Saran tentang Lingkungan Kerja

Hendaknya Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti memperhatikan faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata letak ruangan. Selain itu, promosikan komunikasi terbuka dan saling menghormati antar pegawai;

3. Saran tentang Kepuasan Kerja

Hendaknya Pimpinan memberikan kesempatan pengembangan diri dengan cara mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai sesuai dengan kebutuhan dan minat mereka;

4. Saran tentang Kinerja Pegawai

Hendaknya Pimpinan dapat menetapkan target kinerja yang jelas dengan cara membuat target kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu untuk setiap individu dan tim;

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Amallia, S., & Krisnandi, H. (2024). The Influence of Motivation, Competence, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Ministry of Investment / BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) of the Republic of Indonesia in 2023.



- Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7(1). <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/7843>
- Bimo, S. (2017). Uji Mediasi dengan Sobel Test. In <http://www.statistikolahdata.com/2017/01/uji-mediati-dengan-sobel-test.html>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- Donni, J. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ende, & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1). <https://journal.jis-institute.org/index.php/jismab/article/view/197>
- Ghozali, I. (2018). *Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2434/2830>
- Indriani, F., Candana, D. M., & Azka, B. P. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Padang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1). <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/3335>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 979-450-025-X
- Putra, H. D., Zefriyenni, & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1). <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/774>
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



- Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1).
<https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/1011>
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). *Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/7153/1/SKRIPSI%20RIZKI%20SAPUTRA.Pdf*.
- Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Sebuah Pengantar*. Tasikmalaya : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudrajat, Y. A., & Hartono, A. (2022). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(1).
<https://jrssem.publikasiindonesia.id/index.php/jrssem/article/view/234>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Lima). Jakarta : Rajawali Pers.