



PENGARUH PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG), BEBAN KERJA, KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KOTA TANJUNGPINANG

THE INFLUENCE OF THE IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG), WORKLOAD, COMPETENCY, JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF TANJUNGPINANG CITY PUSKESMAS EMPLOYEES

Yuli Permatasari¹, Sri Langgeng Ratnasari², Heffi Christya Rahayu³

¹(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka)

²(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasir Pengaraian)

¹Ichadhira72@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³heffirahayu@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Penerapan Good Corporate governance (GCG), Beban Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas kota Tanjungpinang sebanyak 429 orang dengan sampel 207 responden. Untuk teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian adalah Persentase pengaruh keseluruhan variabel berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 83,3% yang artinya dapat diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi Kinerja pegawai pada Puskesmas Kota Tanjungpinang sebesar 83,3%.

Kata Kunci: Penerapan Good Corporate Governance (GCG); Beban Kerja; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of the implementation of Good Corporate Governance (GCG), Workload, Competency, Job Satisfaction on the Performance of Tanjungpinang City Community Health Center Employees. The population in this study was all employees at the Tanjungpinang City Community Health Center, totaling 429 people with a sample of 207 respondents. The sampling technique used in this research is a random sampling technique. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing using the SPSS version 25 test tool. The results of the research are that the percentage of influence of the overall variables based on the results of the coefficient of determination test can be found to be 83.3%, which means it can be seen that the independent variables influence employee performance at the Tanjungpinang City Health Center by 83.3%.

Keywords: *Implementation of Good Corporate Governance (GCG); Workload; Competency; Job Satisfaction; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2012).

Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pengobatan. Beban kerja yang tidak seimbang akan mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Oleh karena itu, salah satu strategi yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga pasien merasakan kepuasan dalam pelayanan kesehatan adalah pemberdayaan korporasi melalui implementasi good corporate governance secara nyata. (Mulyarahayu, 2022).

Di Kota Tanjungpinang terdapat 7 Puskesmas dengan 2 tipe yang di pilah berdasarkan kemampuan pelayanan sesuai dengan Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas yaitu puskesmas puskesmas non rawat inap, dan puskesmas rawat inap, berikut puskesmas yang ada di Kota Tanjungpinang.

Tabel 1
Puskemas yang ada di Kota Tanjungpinang

No	Nama Puskesmas	Tipe
1	Puskesmas Sei Jang	Non Rawat inap
2	Puskesmas mekar baru	Non Rawat inap
3	Puskesmas Bt 10	Non Rawat inap
4	Puskesmas Melayu Kota Piring	Non Rawat inap
5	Puskemas Kampung Bugis	Rawat inap
6	Puskesmas Tanjungpinang Kota (Pancur)	Rawat inap
7	Puskesmas Tanjung Unggat	Non Rawat inap

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tanjungpinang, 2021

Jika dilihat dari puskesmas yang ada di Kota Tanjungpinang, 7 Puskesmas ini cukup membantu karena tersebar di seluruh wilayah di Kota Tanjungpinang. Pengelolaan Puskesmas yang baik adalah dengan menerapkan GCG yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas dan fairness dalam pengelolaan pelayanan kesehatan dan keuangan. Dewasa ini penerapan prinsip-prinsip GCG merupakan suatu hal yang sudah menjadi kewajiban bagi setiap manajemen dalam menjalankan kegiatan operasional terhadap Puskesmas yang dipimpinnya. GCG digunakan untuk mencegah terjadinya kesalahan perusahaan dalam menjalankan strateginya dan untuk memastikan kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki sehingga hubungan semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan menjadi baik (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan penelitian Sintiya (2020) hasil pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip transparansi dan prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas di Surabaya. Pada prinsip responsibilitas dan prinsip kemandirian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Puskesmas di Surabaya, sedangkan prinsip kesetaraan dan kewajaran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Puskesmas di Surabaya.

Fenomena GCG dapat dilihat dimana di puskesmas kota Tanjungpinang, pasien menganggap bahwa kurangnya transparansi dan akuntabilitas pegawai dalam melayani masyarakat, seperti tidak semua pelayanan di jelaskan secara rinci mengenai alur dan prosedurnya, kemudian

masih adanya keluhan berkaitan dengan akuntabilitas karena pasien mengeluhkan mundurnya jam pelayanan tanpa pemberitahuan, dan keterlambatan dokter yang mengakibatkan antrian panjang.

Beban kerja juga harus seimbang dimana jika dilihat dari data maka diketahui bahwa hanya ada 2 puskesmas yang melayani rawat inap 24 jam untuk masyarakat, yaitu Puskesmas Kampung Bugis dan Puskesmas Tanjungpinang. Saat menghadapi tugas, seorang pegawai di puskesmas diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada waktu tertentu. Namun pada kenyataannya beban kerja pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dampak dari beban kerja dan stress kerja dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan Chuzaeni (2017) didapati beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dengan artian apabila beban kerja dan stress kerja meningkat maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja, jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja, akan memunculkan stress kerja. Jadi disisi lain stress kerja dapat terjadi akibat dampak dari beban kerja yang tinggi, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Kartika et al (2014) dalam hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Namun fenomena yang terjadi adalah masih ada sebagian dari pegawai puskesmas tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi, kesulitan menggunakan alat-alat teknologi sehingga memerlukan bantuan.

Jika dilihat di Puskesmas Tanjungpinang masih ada pegawai yang tidak memahami tugas pokok dan fungsinya, mereka hanya mengetahui seputar ruang lingkup kerja mereka jika diberikan tugas tambahan maka pegawai banyak yang mengeluh. Tidak hanya itu ada pegawai khususnya perawat yang msaih di damping rekan kerja saat melakukan Tindakan kepada pasien, hal ini dikarenakan adanya rasa tidak percaya diri terhadap kemampuan dirinya sendiri.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pegawai menunjukkan perilaku yang negatif, seperti pertukaran shift biasanya mereka datang terlambat atau jika ada teman yang berhalangan mereka enggan menggantikan, meningkatnya angka absensi pegawai tanpa sebab yang jelas, kemudian masih banyak petugas yang berusaha mencari tambahan penghasilan baik di dalam maupun diluar jam kerja, beberapa petugas merasa tidak nyaman ketika bekerja, ada persepsi bahwa pelaksanaan supervisi belum optimal dan tidak objektif, ada yang mengungkapkan terlalu banyak tugas yang tidak sesuai dengan tupoksinya, dan peluang berkembang yang sangat kurang karena minimnya program-program pelatihan.

Jurnal Asmarani (2020) Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar ditemukan hasil penelitian bahwa ada pengaruh Good Governance terhadap kinerja, ada pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh Good Governance terhadap kepuasan kerja melalui kinerja, Good Governance pada dimensi accountability paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Mochamad Soelton et al (2021). Conceptualizing the Role of Organizational Performance and Good Corporate governance in Social Welfare Institutions Banten – Indonesia. The results of this study are that organizational learning and organizational citizenship behavior have a significantly positive influence on organizational performance and good corporate governance, organizational commitment has a significantly positive influence on good corporate governance, and organizational commitment has a significantly negative effect on good corporate governance.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Good Corporate governance (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang. Untuk menganalisis pengaruh Penerapan Good Corporate governance (GCG), Beban Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh sifat atau perilaku dari pegawai itu, sebab, perilaku dari seseorang bisa mencerminkan kerja dari seseorang itu. Dari sini kita harus bisa menilai seorang individu. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) dalam teori hubungan (attribution theory) yaitu teori ini mengemukakan bahwa mengobservasi perilaku seorang individu, kita berupaya menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal.

Jika seorang pegawai terlambat dalam masuk kerja, kemudian kita berfikir bahwa keterlambatan dari pegawai ini dikarenakan pesta sampai larut malam dan kemudian bangun kesiangan. Hal semacam ini disebut hubungan internal. Kemudian kita menghubungkan saat pegawai terlambat masuk kerja dengan alasan saat dijalan motornya mengalami kerusakan yang biasa digunakan oleh pegawai dalam memberikan alasan, ini adalah kita menghubungkan hubungan eksternal, dari permasalahan yang sering terjadi seperti ini, bisa menyebabkan efektifitas kinerja menjadi tidak maksimal.

Suatu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh suatu kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut. Di dalam buku “Perilaku Organisasi” (Robbins, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah atribusi yang dibuat orang atas orang lain, ini dijelaskan dalam teori atribusi kepemimpinan (attribution theory of leadership). Teori ini menunjukkan bahwa orang menganggap pemimpin memiliki sifat-sifat seperti kecerdasan, kepribadian yang menyenangkan, keahlian verbal yang kuat, agresifitas, pemahaman dan ketekunan. Pada tingkatan organisasi, kerangka atribusi berkaitan dengan kondisi menggunakan kepemimpinan untuk menjelaskan hasil-hasil organisasional. Kondisi-kondisi ini merupakan titik ekstrem pada kinerja organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki kinerja ekstrem negatif atau positif, orang cenderung membuat atribusi kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja tersebut.

Good Corporate Governance

Menurut *Forum for Corporate governance in Indonesia (FCGI)*, *corporate governance* merupakan seperangkat pengaturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak – hak dan kewajiban mereka ataudengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (Sedarmayanti, 2017).

Hamdani (2016) mendefinisikan *corporate governance* sebagai sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. *The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG)* mendefinisikan GCG sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak petaruh lainnya. Selain pemenuhan kepentingan para pemegang saham, GCG dimaksudkan untuk menjamin *sustainability*.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati yang dikutip dalam Astianto (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Mudayana (2016) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Siswanto (Ellyzar, 2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri yang menempel pada seorang Untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, serta kemampuan (Setiaji, 2021). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Tumanggor, 2021).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Tanjung, 2021). Kompetensi merupakan sesuatu keahlian untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2020).

Kompetensi adalah apa yang para outstanding performers (orang yang berkinerja tinggi) lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan orang yang berkinerja rata – rata (Gaol, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa kompetensi adalah kemampuan atau skill seorang pegawai serta pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut: Thoha (2017) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang" Hasibuan, (2011) menyatakan bahwa: "Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka" Sementara itu menurut Robbins (2010) kepuasan kerja adalah: "Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Menurut Sinambela (2012) Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan negatif." Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel x dan variabel y. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan Non medis pada Puskesmas sebanyak 429 orang. Sampel adalah 207 responden. Untuk teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik *SPSS 25*.

Hasil Penelitian

Uji T (Uji partial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Berikut uji T tabel modelnya:

Tabel 2
Tabel Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.137	1.734		-1.232	.219
	GCG	.367	.071	.295	5.182	.000
	BEBAN KERJA	-.131	.042	-.091	-3.136	.002
	KOMPETENSI	.496	.091	.314	5.476	.000
	KEPUASAN KERJA	.548	.049	.427	11.174	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Penjelasan dari tabel hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa *Good Corporate governance* (X1) mempunyai t hitung sebesar 5.182 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi berada dibawah 0,05 menunjukkan bahwa *Good Corporate governance* (X1) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.
2. Beban Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 3.136 dengan taraf signifikan 0.002. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.
3. Kompetensi (X3) mempunyai t hitung sebesar 5.476 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.
4. Kepuasan Kerja (X4) mempunyai t hitung sebesar 11.174 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah nilai F hitung dalam penelitian ini :

Table 2
Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3759.376	4	939.844	258.304	.000 ^b
	Residual	734.981	202	3.639		
	Total	4494.357	206			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, GCG, KOMPETENSI

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tampak bahwa nilai F hitung pada model adalah sebesar 258.304 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara serempak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada signifikansi 5 %, dan nilai F hitung > F tabel (258.304 > 3,025).

Untuk Regresi dengan lebih dari dua variabel independen menggunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi. Hasil analisis *R Square* dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 3
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.833	1.90749

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, GCG, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,833 atau 83,3%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa bahwa *Good Corporate Governance* (X1) mempunyai t hitung sebesar 5.182 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi berada dibawah 0,05 menunjukkan bahwa *Good Corporate governance* (X1) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak sekali, dalam ruang lingkup faktor internal organisasi, *Good Corporate governance* adalah salah satunya. Wirawan (2017) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain teknologi, kompensasi,

stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor dan *Good Corporate governance* atau tata kelola perusahaan menempati ruang ddalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tata kelola perusahaan dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab kepengurusan direktur perusahaan untuk memberikan pengawasan terhadap tujuan dan strategi perusahaan dan untuk mendorong implementasinya. Tata kelola perusahaan dengan demikian dapat dianggap sebagai seperangkat aturan yang saling terkait di mana perusahaan, pemegang saham, dan manajemen mengatur perilaku mereka. Aturan-aturan ini mengacu pada atribut perusahaan individu dan faktor-faktor yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan praktik tata kelola yang baik bahkan di mana lembaga publik relatif lemah. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup struktur kepemilikan perusahaan, hubungannya dengan pemangku kepentingan, transparansi keuangan dan praktik pengungkapan informasi serta konfigurasi dewan pengelolanya.

Penelitian mengenai hubungan *Good Corporate governance* dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mamanggi & Suharso, 2014) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG didalam perusahaannya maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya, karena didalamnya telah terdapat transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan *fairness* yang dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja. Selain itu (Rossi & Panggabean, 2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *corporate governance* dengan Tobin's Q (kinerja pasar) tetapi terdapat hubungan positif signifikan antara *corporate governance* dengan ROE (Alpi, 2019)

Penerapan prinsip *Good Corporate governance* (GCG) dalam dunia usaha di Indonesia merupakan tuntutan zaman agar perusahaan-perusahaan termasuk jasa kesehatan seperti puskesmas yang ada jangan sampai terlindas oleh persaingan global yang semakin keras. Prinsip-prinsip dasar dari GCG pada dasarnya memiliki tujuan untuk memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan. *Corporate governance* lebih condong pada serangkaian pola perilaku perusahaan yang diukur melalui ki nerja, pertumbuhan, struktur pembiayaan, perlakuan terhadap para pemegang saham, dan stakeholders, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar analisis dalam mengkaji *corporate governance* di suatu negara dengan memenuhi transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan yang sistematis yang dapat digunakan sebagai dasar pengukuran yang lebih akurat mengenai kinerja perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 3.136 dengan taraf signifikan 0.002. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.

Teori Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan

keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Hasil penelitian Rusda (2020) Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan t hitung 3,932 lebih besar dari t tabel 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai α 0,05. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $t <$ dari nilai α (0,000 $<$ 0,05). Hal ini menunjukkan dan menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator. Dengan adanya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator yang sudah terbukti.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Robbins, 2016). Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dijelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) mempunyai t hitung sebesar 5.476 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967. Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Kompetensi yang tidak sesuai

ini dilatar belakangi oleh pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dan belum terpenuhi, yang menyebabkan kompetensi menjadi menurun. Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sangat penting dan membawa pengaruh yang baik bagi karyawan dan bagi perusahaan yang menerima mereka bekerja.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian empirik yang digunakan sebagai acuan yang dilakukan oleh Kadir, dkk (2018) yang mendapatkan suatu hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimana apabila kompetensi kerja dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan maka akan berdampak pada semakin bagusnya kinerja yang akan dihasilkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X4) mempunyai t hitung sebesar 11.174 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,967.

Seperti diungkapkan oleh (Putu 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di RS Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.

Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan yang merasa terpuaskan akan memiliki sumber emosional yang cukup untuk menunjukkan empati, pengertian, respek, dan perhatian kepada pelanggan. Robbins (2016) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif-yang dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2013) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2016) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dibuat suatu kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Secara parsial variabel Good Corporate governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Kota Tanjungpinang. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada

Puskesmas Kota Tanjungpinang. Secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Kota Tanjungpinang. Secara parsial variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Kota Tanjungpinang. Secara keseluruhan (uji F) dapat dibuat kesimpulan bahwa *Good Corporate Governance* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Kota Tanjungpinang. Persentase pengaruh keseluruhan variabel berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 83,3% yang artinya dapat diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi Kinerja pegawai pada Puskesmas Kota Tanjungpinang sebesar 83,3%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini: Pihak puskesmas diharapkan untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Pegawai harus diberikan peningkatan kompetensi secara merata dengan memberikan pelatihan-pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Disarankan kepada Puskesmas Kota Tanjungpinang untuk selalu meningkatkan kinerjanya, terutama dalam pemberian pelayanan yang telah ditetapkan sesuai standar yang diberlakukan. Bagi karyawan Puskesmas Kota Tanjungpinang dapat lebih fokus lagi melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, untuk dapat menambahkan variabel penelitian sehingga dapat mengembangkan penelitian berkaitan dengan Kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arief Ridho (2020) Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK. Bina Darma Conference on Engineering Science
- Astianto, A. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Astianto, & Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *STIESIA. Surabaya*.
- Asmarani Harma. 2020. Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) Published by Postgraduate Program in Public health Muslim University of Indonesia*
- Chuzaeni, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang. *Manajemen Universitas Negeri Malang*.
- Depkes. (2012). Riset Kesehatan Dasar Tahun. Penelitian dan Pengembangan. Kesehatan Departemen Kesehatan RI.



- Eldenbug, L., E. B., H. M. S. W., & W, M. (2013). Hospital governance, performance objectives, and organizational Form, Cambridge: *National Bureau of Economic Research*.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah, 1*(37).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi Tuju*. BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 17*(1), 73–90. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kartika (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis .Volume XVII No. 1, April 2014*
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, J. (2016). *Human Resources Management. Pengaruh Hrm*.
- Mas Yogi Aslian (2019) dampak persepsi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan umum pt. Swabina gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Mudayana. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis., 5*(1), 1–13.
- Munandar, U. (2019). *Pengembangan Kreativitas*. Rineka Cipta.
- Mustopadidjaja. (2013). *Manajemen Proses Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja)*. Lembaga Administrasi.
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia.



- Ruky, A. S. (2014). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik.”* CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soelton, M., Ketaren, G.P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E.S., Saratian, E.T.P. 2021. Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance?. Conference on Economic and Business Innovation (CEBI), Faculty of Economic and Business, Widyagama University of Malang, Vol. 1 No. 1 (2021), Page 1154-1167. Online ISSN: 2775-7293, Print ISSN: 2774-9347
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Triguno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.