



## ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS MEDOKAN AYU SURABAYA

Waloyo Waloyo <sup>a\*</sup>, Achmad Sholihin <sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

email: <sup>a</sup> [waloyo@stieyapan.ac.id](mailto:waloyo@stieyapan.ac.id)

\* corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### Article history

Menerima 2 Februari 2024

Revisi 21 Februari 2024

Diterima 29 Februari 2024

Online 30 Maret 2024

#### Kata Kunci

Stres Kerja,  
Kinerja Pegawai,  
Kepuasan Kerja

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya sebanyak 45 pegawai Puskesmas Medokan Ayu. Peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 45 pegawai Puskesmas Medokan Ayu dengan kriteria lebih dari satu tahun bekerja di Puskesmas Medokan Ayu. Data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan alat analisis smart PLS 3.0. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan PLS, hasil pengujian mengungkapkan adanya pengaruh signifikan beberapa variabel terhadap Kinerja Pegawai. Pertama, stres kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di tempat tersebut. Ketiga, stres kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang terjadi melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## 1. Pendahuluan

Komponen yang paling esensial dalam perkembangan suatu bangsa adalah peningkatan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, setiap individu perlu berkomitmen untuk menjalani gaya hidup sehat. Keberhasilan pembangunan sektor kesehatan secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia dan kemampuan evaluasi di Indonesia (Oktalisya, 2023). Aturan yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan dalam Peraturan Nomor 75 Tahun 2020 tentang "Pusat Kesehatan Masyarakat" menjadi landasan hukum bagi pelaksanaan puskesmas, dengan tujuan mencapai pembangunan kesehatan nasional melalui program-program kesehatan yang terintegrasi dan menyeluruh. Sangat penting untuk mengoptimalkan fungsi puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan dasar, mengingat tantangan geografis yang luas (Reganata & Wirajaya, 2020).

Dalam usaha untuk memastikan kesehatan yang maksimal di wilayah pelayanan, Puskesmas bertanggung jawab untuk mengorganisir berbagai inisiatif kesehatan yang berkualitas dan mendorong partisipasi individu, dengan fokus utama pada promosi kesehatan preventif (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019, 2019). Sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP), puskesmas berperan sebagai penjaga gerbang dalam pelayanan kesehatan. Mereka wajib memberikan layanan kesehatan yang komprehensif, adil, berkualitas, dan memenuhi harapan masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan puskesmas menjadi penentu tingkat kepuasan pasien; semakin baik pelayanan yang disajikan, semakin tinggi pula kualitasnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya secara efektif sangat penting untuk menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi dan memenuhi permintaan masyarakat (Novira et al., 2020). Namun, tantangan terkait kualitas pelayanan di puskesmas masih menjadi isu yang harus diatasi di Indonesia.

Puskesmas merupakan lembaga kesehatan publik di bawah Kementerian Kesehatan yang bertujuan menyediakan layanan kesehatan secara merata dan terjangkau bagi seluruh masyarakat, dengan memanfaatkan teknologi yang tepat. Namun, banyak laporan tentang rendahnya kualitas pelayanan di puskesmas, yang menyebabkan masyarakat enggan mengakses layanan di sana. Di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya, pegawai berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama dalam konteks kesehatan, dengan menekankan indikator seperti kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan serta pelaksanaan tugas sebagai pegawai. Kepuasan pegawai terkait gaji, peluang promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja juga sangat penting untuk dijaga. Dengan fokus pada indikator tersebut, diharapkan pegawai Puskesmas Medokan Ayu Surabaya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai puskesmas menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai puskesmas diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan baik untuk menjaga kepuasan masyarakat. Mereka harus memiliki keterampilan dalam memberikan layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga dapat menjangkau semua lapisan masyarakat (Essi Guspaneza, 2017). Penurunan kinerja dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien dan keluarganya, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan. Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, terutama jika jumlah pegawai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pasien.

Puskesmas Medokan Ayu Kota Surabaya memiliki 45 pegawai dengan pembagian tugas yang beragam, berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan penghasilan. Fluktuasi stres kerja dapat muncul; dalam beberapa periode, tingkat stres mungkin rendah, sementara pada waktu lain bisa sangat tinggi. Situasi ini dapat menyebabkan (1) kecemasan, (2) ketidakpuasan kerja, dan (3) keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai termasuk kondisi pasien yang dinamis dan jumlah jam perawatan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan langsung.

Dampak negatif dari masalah ini bisa menciptakan emosi pegawai yang tidak sesuai dengan harapan. Stres yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan serta keseluruhan kinerja puskesmas. Hal ini juga memengaruhi penilaian kinerja pegawai, yang penting untuk memberikan umpan balik tentang performa mereka. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja. Dengan demikian, instansi perlu menetapkan standar penilaian yang jelas, yang juga bisa menjadi dasar untuk promosi atau penghargaan sebagai bagian dari evaluasi terhadap pegawai.

Sistem penilaian kinerja di Puskesmas Medokan Ayu Kota Surabaya diatur berdasarkan berbagai aspek yang ditetapkan dalam Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/Menkes/SK/IX/2009. Penilaian tersebut mencakup aspek sumber daya manusia, pendidikan, masa kerja, kemampuan, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, penyelesaian tugas, dan kehadiran. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor dalam penilaian kinerja pegawai, termasuk absensi.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Medokan Ayu Kota Surabaya**

No	Pernyataan	Tahun		Predikat
		2022 (%)	2023 (%)	
1	Penilaian Aspek Kemampuan	80	79	Cukup
2	Penilaian Aspek Tanggung Jawab	85	80	Baik
3	Penilaian Aspek Inisiatif	82	80	Baik
4	Penilaian Aspek Kerjasama	80	80	Baik
5	Penilaian Aspek Penyelesaian Pekerjaan	85	80	Baik
6	Persentase Aspek Kehadiran	80	80	Baik
<b>Rata-rata</b>		82	79,8	

Sumber: Puskesmas Medokan Ayu Kota Surabaya

Dalam Tabel 1 di atas, terlihat adanya penurunan signifikan dalam kinerja pegawai Puskesmas Medokan Ayu, Kota Surabaya. Pada tahun 2022, tingkat kinerja pegawai tercatat mencapai 82%, namun pada tahun 2023, angka tersebut menurun menjadi 79,8%, yang menunjukkan penurunan sebesar 2,2%. Penilaian kinerja di tahun 2022 mendapatkan label baik, sementara tahun 2023 hanya mencatat cukup. Situasi ini jelas menjadi tantangan bagi pimpinan puskesmas untuk memperbaiki kinerja pegawai demi mencapai tingkat kinerja instansi yang lebih optimal.

Stres kerja merupakan elemen penting yang dapat berdampak besar pada penurunan kinerja individu di tempat kerja. Ketika seseorang terjebak dalam stres yang berlebihan atau menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi, hal ini sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas hasil kerja. Selain itu, ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab juga berkontribusi pada peningkatan stres, mengurangi kemampuan individu untuk fokus dan mencapai hasil yang diharapkan. Tekanan waktu, seperti tenggat yang ketat, turut memperburuk kondisi stres dan mempengaruhi kemampuan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kekurangan sumber daya, seperti alat dan dukungan tim, dapat memperburuk keadaan stres dan menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk menurunkan risiko penurunan kinerja dan meningkatkan Kinerja serta kesejahteraan individu di tempat kerja (Simamora, 2016).

Puskesmas Medokan Ayu memiliki total 45 pegawai, yang terdiri dari 18 pegawai negeri sipil dan 27 tenaga kontrak. Sumber daya manusia di bidang kesehatan ini didistribusikan di seluruh puskesmas berdasarkan perhitungan sebaran pegawai dan standar ketenagaan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 mengenai Puskesmas. Dalam regulasi tersebut, ditetapkan standar minimum ketersediaan tenaga kesehatan di puskesmas, yang mempertimbangkan kondisi geografis yang dikelompokkan menjadi tiga kategori: perkotaan, pedesaan, dan daerah terpencil. Puskesmas Medokan Ayu tergolong dalam kategori perkotaan dengan layanan rawat inap. Dengan terbatasnya jumlah dan jenis tenaga kesehatan, ditambah dengan meningkatnya kunjungan serta tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap kualitas pelayanan, maka akan timbul tekanan yang menyebabkan stres kerja yang berlebihan, sehingga tenaga kesehatan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cepat dan akurat. Stres kerja, menurut Haryono (2004), merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu dalam kondisi normal.

Stres kerja yang muncul akibat ketidaksesuaian antara kualifikasi dan kompetensi tenaga kesehatan dapat menyebabkan pegawai melakukan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian mereka, serta menjalankan peran ganda. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan berdampak negatif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan, memperpanjang waktu penyelesaian tugas, dan meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam penilaian atau diagnosis. Hal ini secara otomatis dapat memicu persepsi negatif di masyarakat mengenai layanan kesehatan di Puskesmas.

Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional positif dan optimis terhadap hasil dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya akan lebih produktif dan efektif (Eliyana et al., 2019). Tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (Seema et al., 2021).

Namun, banyak organisasi yang kurang memberikan perhatian pada kepuasan kerja pegawainya. Pegawai akan merasakan kepuasan kerja jika ada stabilitas dalam pekerjaan mereka, baik dalam hal karir maupun lingkungan kerja (Kader et al., 2021). Banyak organisasi, termasuk Puskesmas Medokan Ayu, belum memenuhi standar minimum sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan dalam Permenkes Nomor 75 Tahun 2020. Misalnya, jumlah dokter yang seharusnya minimal 10 orang, tetapi di Puskesmas Medokan Ayu hanya terdapat 4 orang; perawat yang seharusnya minimal 14 orang, tetapi hanya ada 5; dan bidan yang seharusnya minimal 6 orang, namun di Puskesmas ini hanya terdapat 2 (Puskesmas Medokan Ayu, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan sumber daya manusia untuk mendukung kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individual, dan setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka, apakah mereka merasa senang atau tidak, sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerja dan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaan mereka (Lumbantobing & Priansa, 2018). Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka mencerminkan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja, serta nilai pekerjaan tersebut dalam aspek kehidupan lainnya dan peran sosial kelompok kerja dalam masyarakat.

Berbagai penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian oleh Nabawi (2019) berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Sementara itu, penelitian oleh Adha & Wandu (2019) berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di dinas tersebut sudah baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat gap penelitian yang meneliti hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Effendy et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan, yang sejalan dengan penelitian Ferils (2022) yang menemukan bahwa stres memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Valendra et al. (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Sofyan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya, kondisi di tempat kerja, serta hubungan dengan rekan-rekannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi elemen krusial bagi seorang pegawai, yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kolaborasi antar karyawan, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis. Sementara itu, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa setiap individu yang bekerja berharap untuk merasakan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada Kinerja, yang sangat diinginkan oleh manajer. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Dalam konteks organisasi, pembahasan mengenai kepuasan kerja mencakup upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mendorong perilaku pegawai yang positif dalam pekerjaan. Perilaku pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek penting, selain pengadaan mesin modern yang merupakan hasil kemajuan teknologi. Ketidakpuasan pegawai dapat menimbulkan situasi yang merugikan, baik bagi organisasi maupun individu. Rasa ketidakpuasan di tempat kerja dapat memicu perilaku agresif, atau sebaliknya, menyebabkan individu menarik diri dari interaksi sosial. Contohnya termasuk keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, sering absen, atau perilaku lainnya yang menghindari keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Tindakan agresif dapat mencakup sabotase, sengaja membuat kesalahan, menentang atasan, atau bahkan melakukan pemogokan. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja mereka, dan ketidakpuasan sering kali berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta keluhan yang muncul. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan tinggi lebih cenderung terlibat dalam perilaku sabotase dan menunjukkan agresivitas pasif.

### Kinerja

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil (produk atau layanan) dan input yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan, dan keuangan). Ini mencerminkan perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Input sering kali dipandang dari sisi tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik, bentuk, dan nilai.

Tobamba et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dan total sumber daya manusia yang digunakan (input). Ini mengisyaratkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Senada dengan itu, Ichsan et al. (2021) juga mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang

dicapai (output) dengan seluruh sumber daya manusia yang diperlukan (input), yang berarti mencerminkan kontribusi tenaga kerja dalam waktu yang ditentukan.

Istilah "kinerja" berasal dari bahasa Inggris "productive," yang berarti menghasilkan, dan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas, mengacu pada kapasitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan pencapaian tujuan, yang terkait dengan aspek material dan non-material yang mungkin atau tidak mungkin diukur dengan uang. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran seberapa baik sumber daya alam, teknologi, dan manusia digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, penting untuk memotivasi, memberdayakan, dan mengelola sumber daya dengan baik. Dalam usaha memperbaiki kinerja, tujuan organisasi atau perusahaan harus jelas, sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat terfokus untuk mencapai sasaran tersebut.

Tohardi, sebagaimana dikutip oleh Wahyuningsih (2019), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk melakukan perbaikan dari apa yang telah ada. Ini mencerminkan keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaannya lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan esok akan lebih baik dari hari ini. Pandangan ini didukung oleh Ravianto, yang juga dikutip oleh Wahyuningsih (2019), bahwa kinerja pada dasarnya melibatkan sikap mental yang selalu berupaya untuk menjadikan kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan berusaha agar esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong individu untuk tidak cepat merasa puas, melainkan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan.

### **Stres kerja**

Robbins et al. (2016) menjelaskan bahwa stres adalah sebuah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul sebagai respons terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan. Ketika stres terjadi, karyawan bisa merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga lingkungan kerja menjadi sangat krusial saat seseorang menghadapi tekanan. Ketidacukupan dukungan dapat memperburuk perasaan stres pada karyawan. Mereka yang mengalami tingkat stres tinggi akan melihat dampaknya pada kinerja serta produktivitas mereka. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, perasaan cemas, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, peningkatan konsumsi rokok, ketidakmampuan untuk bersantai, serta gejala fisik seperti peningkatan tekanan darah dan gangguan pencernaan.

Stres muncul dari berbagai ancaman dan tekanan yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Pekerjaan itu sendiri sering kali menjadi penyebab utama stres; karyawan yang dibebani pekerjaan berat dan menghadapi tekanan dari lingkungan akan merasakan dampak stres. Di sini, dukungan dari rekan kerja menjadi sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi stres yang mereka alami. Selain tekanan eksternal, beban kerja juga merupakan faktor penyebab stres; beban yang berat dapat memicu stres, tetapi sebaliknya, lingkungan yang harmonis dan respons positif dari rekan kerja maupun atasan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, meredakan stres, dan menghadapi beban kerja yang berat dengan lebih baik.

### **3. Metode Penelitian**

Dalam studi ini, populasi yang diteliti terdiri dari seluruh pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya, berjumlah 45 individu. Populasi ini dianggap sebagai kelompok yang memiliki kesamaan karakteristik dan menjadi fokus perhatian peneliti (Ferdinand, 2016). Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan. Penelitian ini

menggunakan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, semua pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun di Puskesmas Medokan Ayu diikuti dalam penelitian ini.

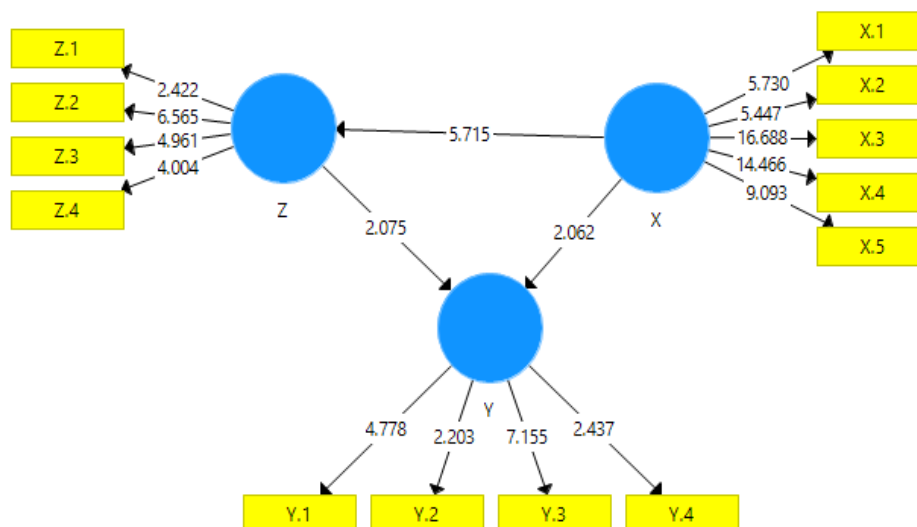
Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Metode ini dipilih karena dapat melakukan analisis kuantitatif yang melibatkan hubungan kausalitas dan efektif untuk mengatasi tantangan seperti data tidak normal dan sampel yang kecil (Ghazali, 2015). Sholihin dan Ratmono (2020) menekankan bahwa PLS memiliki keunggulan dalam menguji model analisis jalur secara simultan dengan berbagai variabel. Proses analisis data dengan PLS meliputi: 1) pengembangan model struktural (inner model) yang menghubungkan variabel laten, dan 2) pengembangan model pengukuran (outer model) yang mengaitkan indikator dengan variabel laten.

Sebagai tahap akhir dalam analisis data, uji hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan mempertimbangkan faktor moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien jalur (path coefficient) terhadap nilai T table. Suatu hipotesis dianggap signifikan jika nilai t hitung melebihi t table pada derajat kebebasan 1% dan 5%, dan tidak signifikan jika t hitung kurang dari t table pada derajat kebebasan 10%. Hipotesis alternatif akan diterima jika T-statistic mencapai 1,96 atau lebih pada uji satu arah dengan alpha 5%, serta  $H_a$  akan diterima jika nilai p kurang dari 0,05.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Data

#### Model PLS



Gambar 2. Model PLS

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen yaitu variabel kinerja Pegawai sedangkan variabel mediating pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja serata variabel endogen yaitu Stres kerja.

Uji Validitas (*Outer Model*)

Tabel 2. Nilai Factor Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X.1 <- X	0,650	0,639	0,113	5,730	0,000
X.2 <- X	0,750	0,725	0,138	5,447	0,000
X.3 <- X	0,871	0,862	0,052	16,688	0,000
X.4 <- X	0,823	0,818	0,057	14,466	0,000
X.5 <- X	0,728	0,720	0,080	9,093	0,000
Y.1 <- Y	0,726	0,707	0,152	4,778	0,000
Y.2 <- Y	0,537	0,522	0,244	2,203	0,028
Y.3 <- Y	0,805	0,786	0,112	7,155	0,000
Y.4 <- Y	0,538	0,497	0,221	2,437	0,015
Z.1 <- Z	0,501	0,512	0,207	2,422	0,016
Z.2 <- Z	0,775	0,757	0,118	6,565	0,000
Z.3 <- Z	0,753	0,723	0,152	4,961	0,000
Z.4 <- Z	0,710	0,688	0,177	4,004	0,000

Sumber : Data Diolah (2025)

Hasil estimasi dari Tabel Outer Loading menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas yang baik karena memiliki loading factor 0,50 dan/atau lebih dari 0,50. Oleh karena uji validitas dengan outer loadings telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut.

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis daripada *compositereliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Stres kerja (X)	0,535
Kinerja Pegawai (Y)	0,641
Kepuasan Kerja (Z)	0,549

Sumber : Data Diolah (2025)

Dalam Tabel 3, hasil analisis yang menggunakan nilai AVE mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas yang cukup untuk diujicobakan lebih lanjut. Ini disebabkan karena nilai AVE untuk setiap konstruk telah melebihi batas 0,50.

**Pengujian Reliabilitas**

Composite reliability berfungsi sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Jika alat tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur fenomena yang sama dan menunjukkan hasil yang konsisten, maka dapat dikatakan bahwa alat tersebut memiliki reliabilitas yang

baik. Dengan demikian, reliabilitas menggambarkan sejauh mana alat pengukur memberikan hasil yang konsisten dalam penilaian fenomena yang sama. Detail lengkapnya dapat ditemukan pada tabel berikut.

**Tabel 4. Reliabilitas Data**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>
Stres kerja (X)	0,891	0,900	0,911
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	0,985	0,993
Kepuasan Kerja (Z)	0,907	0,914	0,923

Sumber : Data Diolah, 2023

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) penelitian yaitu Stres kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Sehingga reliabel.

#### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Setelah mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel. dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis untuk masalah kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah uji statistik *uji t*. (Ghozali, 2008). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang adalah uji *goodness-fit model*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari nilai *R-square* pada persamaan antar variabel latent. Sebagai berikut:

**Tabel 5. *R-Square***

	<b>R Square</b>
Kinerja Pegawai (Y)	0,819
Kepuasan Kerja (Z)	0,666

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai  $R^2 = 0,819$  Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kinerja Pegawai sebesar 81.9 %. Sedangkan sisanya (18.1%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Stres kerja dan Kepuasan Kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Stres kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 81.9 % sedang sebesar 18.1% dipengaruhi oleh selain variabel Stres kerja dan Kepuasan Kerja

Nilai  $R^2 = 0,666$  Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kepuasan Kerja sebesar 66.6 %. Sedangkan sisanya (33.4%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Stres kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres kerja, sebesar 66.6 % sedang sebesar 33.4% dipengaruhi oleh selain variabel Stres kerja.

**Hasil dari *Inner Weights*****Pengaruh Langsung****Tabel 6. *Inner Weight***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z	0,583	0,622	0,102	5,715	0,000
Z -> Y	0,381	0,384	0,183	2,075	0,038

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Stres kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T Statistics sebesar 2.296 dimana nilai p-values= 0,022 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)
2. Kepuasan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T Statistics sebesar 6.556 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

**Pengaruh Tidak Langsung**

Selain dari pengaruh langsung (*direct effect*) sebagaimana pada pengujian hipotesis diatas, dari pemodelan ini dapat diketahui *total effect* atau *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung (melalui variabel *mediating*), sebagaimana tabel *total effect* berikut ini dengan untuk pengujian hipotesis dengan variabel *mediating* sebagai berikut:

**Tabel 7. Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0,295	0,329	0,162	2,818	0,040

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis Stres kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan nilai T Statistics sebesar 5.293 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

**Pembahasan****Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja di Puskesmas Medokan Ayu dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun seringkali dipandang sebagai faktor yang merugikan, stres di lingkungan ini tidak selalu memiliki dampak negatif. Pegawai cenderung merespons stres yang mereka hadapi sebagai tantangan yang dapat meningkatkan motivasi untuk berprestasi lebih baik. Berbagai tuntutan pekerjaan, termasuk beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam memberikan layanan kesehatan, dapat menciptakan tekanan. Namun, dalam konteks ini, pegawai berhasil mengelola stres tersebut dengan cara yang konstruktif, yang pada gilirannya membantu mereka mengembangkan keterampilan dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang mendukung di Puskesmas Medokan Ayu memberikan suasana yang memungkinkan pegawai untuk melihat stres sebagai bagian dari dinamika yang memacu pertumbuhan

profesional. Stres yang dikelola dengan baik dapat menumbuhkan rasa pencapaian, memperkuat kepercayaan diri, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di puskesmas telah berhasil menciptakan suasana kerja yang positif, di mana pegawai dapat menghadapi stres dengan sikap yang optimis, menjadikannya sebagai elemen yang memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Lebih lanjut, dukungan yang memadai dari atasan dan rekan kerja, bersama dengan kebijakan organisasi yang tepat dalam mengelola tanggung jawab, berkontribusi pada efektivitas pengelolaan stres. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja, di mana pegawai merasa memiliki dukungan yang cukup, berperan penting dalam menciptakan rasa puas dan nyaman, meskipun tantangan tetap ada. Dengan demikian, meskipun stres kerja tetap hadir, pegawai di Puskesmas Medokan Ayu dapat merasakan kepuasan berkat sumber daya dan dukungan yang ada.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini diperkuat oleh beberapa faktor, seperti penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka menjadi lebih bersemangat dan proaktif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap retensi pegawai. Pegawai yang puas lebih cenderung loyal terhadap organisasi dan menunjukkan tingkat absensi yang rendah. Hal ini memberikan manfaat bagi organisasi dalam mengurangi biaya yang berkaitan dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, sekaligus mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang telah ada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor seperti gaji dan dukungan rekan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Lebih jauh, penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memungkinkan stres untuk berperan sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja. Stres kerja, yang sering kali diasosiasikan dengan penurunan kinerja, ternyata dapat dimanfaatkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat, terutama ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja memberikan pegawai rasa memiliki dan dihargai dalam lingkungan kerja, yang memungkinkan mereka mengelola stres dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, stres tidak hanya dapat ditoleransi, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk memotivasi mereka mencapai hasil yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan temuan dari Shah (2015) yang menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja, serta penelitian oleh Fadlallah (2015) yang mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung stres terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

Implikasi dari temuan ini bagi manajemen organisasi sangat penting. Organisasi harus menyadari bahwa stres kerja tidak selalu perlu dihindari. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan fokus pada peningkatan kepuasan kerja, stres dapat dialihkan menjadi sumber motivasi yang efektif. Langkah-langkah seperti memberikan penghargaan yang adil, memberikan otonomi dalam pekerjaan, dan menyediakan dukungan yang memadai akan membantu pegawai mengelola stres dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis menggunakan PLS, hasil pengujian menunjukkan pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja Pegawai dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Medokan Ayu.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu.

Sebagai implikasi dari temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan, antara lain:

1. Pimpinan Puskesmas Medokan Ayu disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, membantu karyawan yang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga penting.
2. Disarankan pula agar pimpinan di Puskesmas Medokan Ayu mengembangkan sistem penghargaan yang jelas dan transparan. Dengan adanya sistem ini, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena mereka akan berusaha mencapai target dan standar yang ditetapkan organisasi, mengetahui bahwa usaha mereka akan diakui dan dihargai. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan Kinerja individu, tetapi juga kinerja keseluruhan Puskesmas.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

## 6. Referensi

- Agustina, D., Arianti, A. F., Damanik, B. E. B., Rambe, I., Sitorus, R. N. B., & Purba, Q. K. (2022). Kinerja Pegawai Puskesmas Terhadap Peningkatan Pelayanan Kesehatan. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(4), 691–697.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Fahlevi, H. A. R. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Kepada Pasien Di Puskesmas Pembina Kelurahan Silaberanti Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(1), 66–75.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Islamiyah, A. N., Alyas, A., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(5), 1874–1891.

- Jossuha, Y. I., Kartika, E. W., & Hariyanto, A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas layanan melalui kinerja karyawan Fave Hotel Mex Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 315–327.
- MANANEKE, T., RARES, J., & Tampongangoy, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Kinerja dan efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185–199.
- Nasution, I. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(2), 152–161.
- Nindrea, R. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Kota Padang. *Jurnal Endurance*, 2(3), 333–345.
- Novira, A., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2020). Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pengguna Layanan Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Sumedang Tahun 2019. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 3(2), 288–302.
- Oktalisya, V. (2023). Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Kinerja Kerja Pegawai Terhadap Akreditasi UPT Puskesmas Segala Mider Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1184–1189.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja karyawan: stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576.
- Rahmah, P., Atmasari, Y., Ramli, M. A., Minarti, A., Waru, M. V., Fitriadi, F., & Bangki, R. (2021). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Pada Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 130–137.
- Rahmani, N. A. B. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kab Deli Serdang). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(1).
- Reganata, G. P., & Wirajaya, M. K. M. (2020). Akreditasi Puskesmas Sebagai Intervening Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien. *Bali Health Journal*, 4(2), 89–97.
- Reyna, A., Indartuti, E., & Hariyoko, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus di Rumah Sakit DKT Surabaya). *Seminar Nasional Hasil Skripsi*, 1(01), 121–125.
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82.
- Ridho, A. M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan The Arista Hotel Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(2), 74–83.
- Saguni, D. S., & Djabbari, M. H. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146–164.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Satu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siddiq, R., & Suwoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Layanan pada PT. Matahari Departemmet Store Plaza Mulia Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 4(1), 219–229.
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sujarwanta, T. H., Syaodih, E., & Rahim, A. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 1(2).
- Susianti, N. (2019). Determinan Faktor Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas Dalam Tantangan Pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta Di Kabupaten Merangin. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 2(1), 138.
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86–92.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan Kinerja kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).