

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU PANAM

¹⁾Alfi Yushro, ²⁾Arman, ³⁾Adi Setiawan

^{1,2,3)}STIE Bangkinang, Kampar

ABSTRACT : *This study was conducted with the aim of testing the effect of work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch and the variables that affect employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch. The population in this study were all employees of the BPJS Ketenagakerjaan branch office of Panam Pekanbaru as many as 30 people where 26 people had a bachelor's degree (S1) education and 4 people from high school equivalent. The sampling technique was carried out using a saturated sampling technique, which means that if there are less than 100 people, it is better to take all of them. This is often done when the population is relatively small. The sample set in this study were all employees of the Bpjs Manpower at the Panam Pekanbaru branch office as many as 30 people. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23.00 for windows. The results showed that simultaneously and partially the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam Branch. Partially.*

Keywords: *Work Environment, Work Facilities, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam pencapaian tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan serta terpenuhinya fasilitas kerja untuk menunjang kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017: 203).

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam memiliki 30 karyawan diantaranya 26 karyawan berpendidikan Strata 1 (S1) dan 4 orang tamatan SLTA sederajat. adapun fenomena atau isu yang terjadi di BPJS ketenagakerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah

banyaknya keluhan para karyawan tentang kondisi kantor dimana banyaknya fasilitas kerja yang kurang mendukung para karyawan dalam bekerja sehingga minimnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Selain fenomena mengenai fasilitas kerja di atas, fenomena lain yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam yaitu adanya penurunan tingkat lingkungan kerja dan realisasi kinerja pelayanan para karyawan yang berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga banyak kinerja para karyawan yang tidak mencapai target.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Suparyadi (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang di harapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2018) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan dianggap sebagai suatu yang ukurannya relatif. Dua orang akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun mengerjakan sesuatu yang sama dengan kinerja yang sama pula. Secara bathin kedua orang itu bisa saja memiliki kepuasan yang berbeda karena memiliki sudut pandang yang berbeda. Perbedaan sudut pandang biasanya searah dengan perbedaan tingkat strata sosial ekonomi seseorang. Sementara itu karakteristik tiap individu karyawan misalnya status dalam pekerjaan, pengalaman kerja dan gender bisa jadi memiliki derajat kepuasan yang berbeda. Seseorang dengan posisi manajer cenderung akan memiliki kepuasan yang lebih besar ketimbang subordinasinya. Begitu pula semakin pengalaman kerja seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Menurut Afandi (2018). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Nuraini (2013).

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

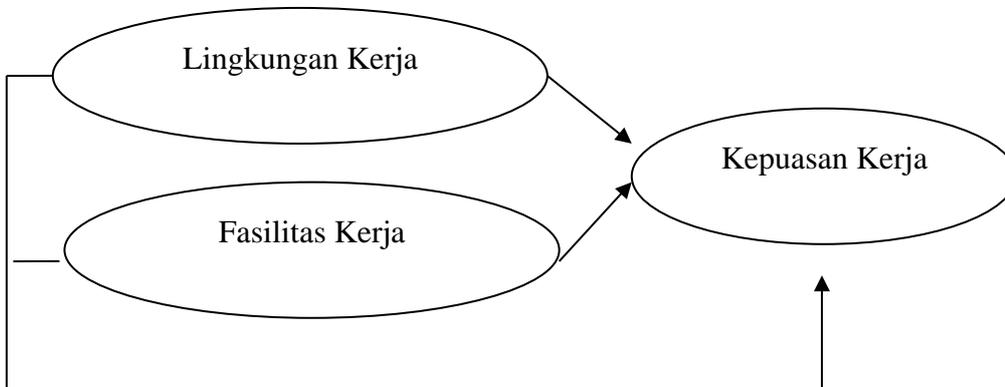
Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat (2011: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyadi,2016:150).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.



Gambar 1
Model Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden (karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru, Panam) berdasarkan data hasil questioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Panam Pekanbaru sebanyak 30 orang dimana 26 orang berpendidikan Strata 1 (S1) dan 4 orang dari SLTA sederajat.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.437	1.597
Lingkungan Kerja	1.183	0.063
Fasilitas Kerja	0.117	0.041

Hasil pada tabel V.8 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,437 + 1,183 X_1 + 0,117 X_2$$

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1931.133	2	965.567	426.217	.000 ^a
	Residual	61.167	27	2.265		
	Total	1992.300	29			

Dari tabel 2 bahwa F hitung Variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja adalah 426.217 dan dilihat dari sig sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, maka $sig < \alpha$, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T	Sig.	α	Keterangan
Lingkungan Kerja	18.703	0,000	0,05	Signifikan
Fasilitas Kerja	2.884	0,008	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel V.10 diperoleh signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikansi yang didapat, ternyata signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam

Variabel fasilitas kerja (X_2) diperoleh signifikansi sebesar 0,008. Berdasarkan hasil signifikansi yang didapat, ternyata signifikansi variabel fasilitas kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Panam

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan Uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan arti kata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, artinya variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara uji t (parsial) dari dua variabel yang diuji pertumbuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja ternyata kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian lingkungan Kerja pada regresi diperoleh bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000,

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru dan tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan 9 dengan item pernyataan “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”, menunjukkan nilai rata-rata yang tertinggi yaitu 3,93 dengan kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu oleh Mochammad Lutfi Hamim (2013) yang meneliti pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,746 dengan signifikansi sebesar 0,008 (kurang dari 0,05) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya” diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi sebesar 66,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Hasil pengujian fasilitas kerja pada regresi diperoleh bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru. dan tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan 5 “Meja yang cukup untuk setiap karyawan ” menunjukkan nilai rata-rata yang tertinggi yaitu 3,83 dengan kategori baik.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Simpulan

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dominasi oleh perempuan sebesar 60%
 - b. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam dikategorikan baik sehingga menunjang kepuasan kerja karyawan.
2. Kesimpulan Verifikatif
 - a. Berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru.
 - b. Berdasarkan hasil uji secara parsial (sendiri-sendiri) bahwa Variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru
 - c. Keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sangat kuat dengan kontribusi sebesar 96,7%.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru dikategorikan baik hendaknya tetap dipertahankan dan ditingkatkan pada masa yang akan datang. Perusahaan harus tetap menjaga lingkungan dan fasilitas kerja supaya terus menunjang kerja para karyawan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh dengan menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi Pandi. 2018. Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Ardina, H., Supardi, S., Yusup, Y. and Sudirman, W.F.R., 2022. The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *eCo-Buss*, 4(3), pp.594-605.
- Arman, A., Pramono, R. and Supardi, S., 2022. Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2).
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R. and Hastuti, S., 2022. The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), pp.405-425.
- Basem, Z., Yusril, M. and Pangestika, N.D., 2022. Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), pp.11-22.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S. and Supardi, S., 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), pp.2681-2696.
- Hasibuan. Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayati, L. and Zulher, Z., 2022. The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD International Journal Of Entrepreneurship And Business Development eISSN 2597-4785 pISSN 2597-4750*, 5(1), pp.82-91.
- Ilyas, Ilyas, and Suarni Norawati. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA DI PEKANBARU." *Menara Ilmu* 16, no. 2 (2022): 24-37.
- Lupiyoadi. Handani. 2016. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- Masram, Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Moekijat. 2011. Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia. Pustaka. Jakarta.
- Norawati, S. and Anantatur, M., 2022. Teacher's Commitment, Work Discipline And Its Effect On The Teachers Performance At Senior High Schools. *Journal of Positive School Psychology*, pp.1557-1568.
- Norawati, S., Arman, A. and Zakaria, N., 2022. Leadership Style, Compensation and Training Influence on Job Satisfaction and Its Implications on Employee Performance. *Dialogos*, 26(2), pp.1-14.
- Norawati, S., Irawan, F. and Jatiningrum, C., 2022. Investigation The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(2), pp.72-87.
- Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A. and Ilyas, I., 2022. Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(2), pp.553-553.
- Nuraini. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Aswaja Pressindo
- Sinambela Poltak Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Umar, A. and Norawati, S., 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp.835-853.
- Wahyudi, D., Marantika, A. and Yusup, Y., 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp.887-898.
- Yusmawati, Y., Norawati, S. and Basem, Z., 2022. Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota. *eCo-Buss*, 4(3), pp.606-621.
- Zulfahmi, Z., Marantika, A. and Zulher, Z., 2022. PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP TINGKAT KELULUSAN SERTIFIKASI GURU DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI BANGKINANG KOTA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp.854-872.
- Zupri, Z., Norawati, S., Yusril, M. and Zulher, Z., 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), pp.11102-11113.