



PENGARUH PENGAWASAN, PENDELEGASIAN WEWENANG DAN KEAHLIAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD PADA BIDANG PAUD DAN PENDIDIKAN NONFORMAL DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LINGGA

THE INFLUENCE OF SUPERVISION, DELEGATION OF AUTHORITY AND JOB SKILLS ON JOB SATISFACTION OF PRE-SCHOOL TEACHERS IN THE FIELD OF PRE-SCHOOL AND NON-FORMAL EDUCATION AT THE EDUCATION, YOUTH AND SPORTS OFFICE OF THE LINGGA DISTRICT

Uun Kurniawan¹, Jhoni Indra², Harie Kurniawan³, Hendri Herman⁴, Andika Prasetya Nugraha⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

Email: uunk388@gmail.com¹, jhoniindra13@gmail.com², harie.dabolama@gmail.com³, hendri.herman@uis.ac.id⁴, andikaprasetya.semm@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan, pendelegasian wewenang, dan keahlian kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Lingga. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru, yang berimplikasi langsung pada kualitas pendidikan di tingkat PAUD dan pendidikan nonformal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 32 guru PAUD di wilayah tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen pengawasan, pendelegasian wewenang, dan keahlian kerja-memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pengawasan, pemberian wewenang yang tepat, serta pengembangan keahlian kerja guru secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi para pengelola pendidikan untuk lebih memperhatikan ketiga aspek tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memuaskan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru diharapkan mampu berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan PAUD di Kabupaten Lingga.

Kata Kunci: Pengawasan, Pendelegasian Wewenang, Keahlian Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of supervision, delegation of authority, and job skills on job satisfaction of PAUD teachers in the Office of Education and Sports of Lingga District. The urgency of this research lies in the importance of understanding the factors that influence teacher job satisfaction, which has direct implications for the quality of education at the PAUD and non-formal education levels. The research method used is a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 32 PAUD teachers in the region. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the proposed hypothesis. The results showed that all independent variables-supervision, delegation of authority, and job skills-had a positive and significant influence on PAUD teachers' job satisfaction. This finding indicates that improving the quality of supervision, granting appropriate authority, and developing teachers' job skills can directly improve their job satisfaction. This study provides important recommendations for education managers to pay more attention to these three aspects to create a more conducive and satisfying work environment. Thus, high job satisfaction among teachers is expected to contribute to improving the quality of early childhood education in Lingga district.

Keywords: *Supervision, Delegation of Authority, Job Skills, Job Satisfaction.*



PENDAHULUAN

Rendahnya kepuasan kerja guru PAUD di Kabupaten Lingga merupakan permasalahan krusial yang membutuhkan perhatian serius. Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi ini adalah sistem pengawasan kerja yang dirasakan oleh para guru sebagai tidak kondusif. Pengawasan yang cenderung kaku dan tegang membuat guru merasa tertekan dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Nugraha, Wulandari, et al., 2024). Minimnya arahan yang jelas dari pihak pengawas serta kurangnya dukungan dalam bentuk evaluasi yang memadai semakin memperburuk suasana kerja. Alih-alih memberikan bimbingan konstruktif, pengawasan sering kali dipersepsikan sebagai upaya mencari kesalahan, yang akhirnya menurunkan semangat dan motivasi kerja guru (Nugraha, Septiani, et al., 2024).

Selain itu, masalah dalam komunikasi antara guru, pengawas, dan manajemen turut memperburuk situasi. Jalur komunikasi yang tidak terbuka dan efektif mengakibatkan kesalahpahaman yang berkelanjutan, membuat guru merasa kurang didukung dalam menjalankan peran mereka. Komunikasi yang tidak lancar ini juga membuat guru kesulitan untuk menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi, sehingga solusi yang dibutuhkan sering kali tidak tercapai (Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, 2024). Ketika pengawasan dan komunikasi tidak berjalan dengan baik, suasana kerja menjadi tidak nyaman, dan guru merasa kurang dihargai sebagai bagian dari tim.

Permasalahan lainnya adalah pendelegasian wewenang yang belum optimal di lingkungan PAUD. Guru sering kali merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup wewenang dalam mengambil keputusan terkait tugas-tugas harian mereka. Pemberian

tugas yang tidak disertai kejelasan tujuan dan kurangnya kepercayaan dari atasan membuat guru merasa terhambat dalam menjalankan peran mereka (Nawir et al., 2024). Kontrol yang terlalu ketat dan tidak fleksibel dari pihak manajemen juga mengurangi rasa kemandirian guru, yang pada akhirnya menurunkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam pekerjaan.

Pendelegasian wewenang yang baik seharusnya menciptakan rasa keterlibatan dan memberdayakan guru dalam proses pengambilan keputusan (Patricia et al., 2024). Namun, dalam kenyataannya, guru sering kali hanya menjadi pelaksana tugas tanpa diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan. Hal ini tidak hanya membuat mereka merasa kurang berdaya, tetapi juga menimbulkan perasaan tidak dihargai karena tanggung jawab yang diberikan tidak seimbang dengan keahlian yang mereka miliki (Azizah & Anshari, 2024).

Keahlian kerja menjadi elemen penting lainnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru PAUD di Kabupaten Lingga merasa bahwa pengembangan keahlian kerja yang mereka terima masih belum sesuai dengan kebutuhan yang ada. Program pelatihan yang diselenggarakan sering kali bersifat teoritis dan kurang relevan dengan tantangan nyata yang mereka hadapi di lapangan (Desstya & Prasetyo, 2024). Selain itu, frekuensi dan kualitas pelatihan yang diberikan juga masih terbatas, sehingga guru merasa kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka sangat minim. Akibatnya, mereka merasa kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Redjeki, 2024).

Guru PAUD membutuhkan pelatihan yang lebih spesifik dan relevan dengan tugas



mereka sehari-hari, seperti pengelolaan kelas dan metode pengajaran kreatif untuk anak usia dini (Qadri & Harahap, 2024). Tanpa pengembangan keahlian yang memadai, mereka merasa kesulitan untuk memberikan pengajaran yang optimal, yang pada akhirnya juga memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak. Lebih dari sekadar peningkatan kompetensi, pelatihan yang berkelanjutan juga harus disertai dengan evaluasi yang tepat agar hasil dari pelatihan tersebut benar-benar bermanfaat dalam jangka panjang.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketika pengawasan, pendelegasian wewenang, dan pengembangan keahlian dilakukan dengan baik, kepuasan kerja pegawai akan meningkat (Balerina et al., 2024). Pengawasan yang berfokus pada pembinaan dan komunikasi yang terbuka akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung. Pendelegasian wewenang yang efektif, di mana guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberikan wewenang yang cukup, akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, keahlian kerja yang terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan mereka akan membuat guru merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya (Uma & Swasti, 2024).

Situasi di Kabupaten Lingga menunjukkan bahwa perubahan dalam sistem pengawasan, pendelegasian wewenang, dan pengembangan keahlian sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru PAUD. Dukungan yang lebih baik dalam bentuk pengawasan yang konstruktif, komunikasi yang efektif, serta pelatihan yang relevan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif

(Melowdies & FoEh, 2024). Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di tingkat PAUD di Kabupaten Lingga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat efektifitas yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Elkhori & Budianto, 2024). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi efektifitasnya terhadap kegiatan tersebut (Kasumayanti et al., 2024).

Banyak definisi Kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, yang tidak berbeda secara prinsipil. Perbedaan terletak pada rumusan kalimatnya, sehingga dapat disimpulkan pengertiannya bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Yaacob, 2024). Pengertian sederhana ini mengandung arti bahwa Kepuasan kerja adalah hasil interaksi manusia dengan lingkungannya (Utomo et al., 2024). Dengan demikian Kepuasan kerja ditunjukkan melalui sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang berbeda-beda (Sulistyowati et al., 2024).

Robbins (2023: 26) mengatakan bahwa Kepuasan kerja berarti juga sikap umum guru yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Pengertian itu mengakibatkan konsep Kepuasan kerja menjadi tidak mudah, karena berhubungan dengan perasaan dan penilaian manusia (Teddy et al., 2024). guru merasa memiliki



Kepuasan kerja jika memiliki penilaian bahwa imbalan yang diterimanya atas pelaksanaan pekerjaan melebihi tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkannya, dan selisih yang masih ada cukup untuk menjalani hidupnya. (Fraser, 2022: 24)

Pengawasan Kerja

Setiap individu mempunyai kemampuan genetis untuk menyesuaikan diri dengan Pengawasan dan mempunyai pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. (Fraser, 2022: 83) Pendapat ini ada benarnya karena manusia dapat bekerja dalam kondisi yang bagaimanapun apabila keadaan memaksa, namun yang menjadi permasalahan adalah bekerja dalam Pengawasan yang baik akan berbeda hasilnya dengan bekerja pada Pengawasan yang buruk (Ridwan & Hasan, 2024). Dalam kondisi itu hasil-hasil bekerja bukan sekedar bekerja, tetapi harus membawa makna untuk organisasi.

Semangat dan kegairahan kerja dari setiap guru dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh kompensasi atau upah, penempatan, sifat pekerjaan, kesempatan promosi, keamanan kerja, mutasi, Pengawasankerja dan faktor-faktor lainnya (Jelatu & Ibrahim, 2024). Faktor Pengawasan kerja walaupun disadari banyak berpengaruh pada produktivitas dan Kepuasan kerja, ternyata banyak organisasi, lembaga ataupun instansi yang kurang memberikan perhatian serius atas faktor ini (Bahasoan et al., 2024).

Sehubungan dengan itu Nitisemito (2023: 109) menyatakan Pengawasan adalah segala sesuatu yang berada di luar obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengawasan organisasi/lembaga adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi/lembaga dan berpengaruh pada organisasi/ lembaga itu. Dengan demikian

yang disebut dengan Pengawasan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Pendelegasian Wewenang

Kata pendelegasian berasal dari kata dasar delegasi yang berarti pelimpahan atau penyerahan. Jadi pendelegasian berarti suatu tindakan atau menyerahkan sesuatu. Menurut Handoko (2023: 212) wewenang dapat diperbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Tanpa otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Wewenang (*authority*) diartikan sebagai hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu (Hutami et al., 2024).

Dalam pengertian ini wewenang dipandang sebagai hak yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Mempengaruhi orang dalam pengertian ini berarti dapat menyuruh untuk melakukan atau untuk tidak melakukan sesuatu (Ardiansyah et al., 2024).

Wewenang juga diartikan sebagai “hak yang melekat pada posisi managerial untuk memerintah dan harapan bahwa perintah itu akan dipatuhi oleh setiap anggota organisasi”. Jabatan manajer atau pimpinan yang ada pada seseorang akan diikuti dengan hak untuk memerintah bawahan.

Menurut Hasibuan (2023: 72), pendelegasian wewenang adalah “memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *deleget* (penerima wewenang) untuk dikerjakan atas nama *delegator*”. Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan memiliki tanggungjawab dan tugas yang besar (Yusuf et al., 2024). Oleh karena itu, tugas dan tanggungjawab tersebut



dilimpahkan kepada bawahan dan bawahan bertanggungjawab pada atasan akan tugas dan tanggungjawabnya.

Pendelegasian wewenang juga diartikan sebagai tahapan dari suatu proses ketika penyerahan wewenang, berfungsi melepaskan kedudukan dengan melepaskan pertanggungjawaban. Pendapat ini mengingatkan bahwa dalam suatu kegiatan operasional organisasi, pendelegasian wewenang merupakan tahapan awal dari suatu pelaksanaan program kerja. Sehingga jika pelaksanaan pendelegasian wewenang berjalan dengan lancar, maka kegiatan organisasi dapat berjalan lancar juga (Susanti, 2024).

Keahlian Kerja

Secara umum para pegawai dari suatu instansi menerima imbalan atau gaji tetap sebagai balas jasa atas hasil kerjanya (Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, 2024). Namun terkadang hal ini kurang mencukupi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja, sehingga dapat berdampak pada Kepuasan kerja yang dihasilkan para pegawai menjadi kurang maksimal (Hasanah et al., 2024). Melalui sistem kompensasi dengan jenis yang beragam, Kepuasan kerja pegawai yang menurun atau kurang maksimal diharapkan dapat ditingkatkan sebagai motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Faldiya et al., 2024). Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa pemberian Keahlian kerja secara langsung kepada pegawai yang diberikan dengan jangka waktu harian, mingguan atau bulanan.

Menurut Ruky (2023: 210), Keahlian kerja adalah pemberian pendapatan tambahan bagi pegawai yang berfungsi sebagai perangsang agar pegawai semakin bergairah

dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiiaannya pada instansi tempat pegawai tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Pertama, Keahlian kerja hanya dapat diberikan bila instansi memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena Keahlian kerja biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh instansi. Kedua, Keahlian kerja tidak diberikan secara merata kepada semua pegawai. Artinya, besarnya Keahlian kerja harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu. Perbedaan besarnya Keahlian kerja tersebut tidak dilakukan pada level bawah, karena pada level bawah sistem penilaian prestasi kerjanya belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan keruwetan serta perselisihan (Shobirin & Khoir, 2024).

Sehubungan dengan itu, dalam banyak instansi walaupun ada Keahlian kerja, biasanya besarnya sama untuk semua pekerja: mungkin satu bulan gaji atau lebih tergantung kebijakan instansi.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga yang berlokasi di jalan Istana Kota Baru No.12 Daik- Kabupaten Lingga. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan Juni 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian,



baik survey maupun wawancara kepada guru Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor/instansi tempat penelitian dalam bentuk yang sudah jadi dari yang terkait tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan.

2. Studi Lapangan

Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari :

- Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini melakukan pengamatan terhadap Pengawasan, pendelegasian wewenang, Keahlian kerja dan Kepuasan kerja guru Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga.
- Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu Kepala Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga.

- Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Jawaban setiap item diukur menurut skala likert yaitu skala yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai angka negatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru Bidang Paud dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan guru berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis keguruan tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semua populasi dijadikan sampel sebanyak 32 sampel dan di jadikan responden, sehingga tidak menggunakan rumus apapun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3030.977	3	1010.326	20.986	.000 ^b
	Residual	1347.991	28	48.143		
	Total	4378.969	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Keahlian kerja (X3), Pengawasan (X1), Pendelegasian Wewenang (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0



Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 51.379 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, karena nilai Sig. jauh di bawah 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pemberdayaan Kerja, Perilaku Kepemimpinan, dan Ketersediaan SDM secara bersama-sama terhadap Loyalitas Kerja Pegawai.

Selain itu, nilai Sum of Squares untuk Regression sebesar 7588.305 menunjukkan bahwa proporsi variasi Loyalitas Kerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini cukup besar dibandingkan dengan Residual yang sebesar 2658.471. Artinya, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Loyalitas Kerja Pegawai.

Secara keseluruhan, uji simultan ini memberikan bukti bahwa ketiga variabel independen-Pemberdayaan Kerja, Perilaku Kepemimpinan, dan Ketersediaan SDM-secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan dan substantif terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Nugraha, A. P., & Suriani, 2023). Ini berarti, upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu, karena kontribusi mereka bersama-sama terbukti signifikan dalam mempengaruhi loyalitas pegawai.

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	-23.472	20.788		1.129	.000
Pengawasan (X1)	.101	.184	.077	1.552	.003
Pendelegasian Wewenang (X2)	.030	.221	.019	1.137	.000
Keahlian kerja (X3)	1.120	.143	.832	7.835	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja guru (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Dari hasil yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa:

1. Pengawasan (X1) memiliki nilai t sebesar 1.552 dengan nilai signifikansi 0.003, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Koefisien positif sebesar 0.101 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas pengawasan diikuti oleh peningkatan dalam kepuasan kerja.
2. Pendelegasian Wewenang (X2) memiliki nilai t sebesar 1.137 dengan nilai signifikansi 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Meskipun nilai koefisien sebesar 0.030 relatif kecil, hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang, meskipun tidak terlalu kuat, tetap berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Keahlian Kerja (X3) memiliki nilai t yang sangat tinggi, yaitu 7.835, dengan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa Keahlian Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Nilai koefisien sebesar 1.120 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam keahlian kerja guru secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Faktor keahlian kerja ini



terbukti memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel lainnya, dengan nilai Beta yang paling tinggi (0.832), yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi terbesar terhadap perubahan dalam kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, dari hasil uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Pengawasan, Pendelegasian Wewenang, dan Keahlian Kerja, semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Namun, di antara ketiganya, Keahlian Kerja (X3) memiliki pengaruh yang paling kuat dan dominan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial, urutan variabel dari yang paling kuat hingga paling lemah hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru adalah:

1. Keahlian Kerja (X3) - pengaruh paling kuat.
2. Pengawasan (X1) - pengaruh sedang.
3. Pendelegasian Wewenang (X2) – pengaruh paling lemah.

Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.992	.959	8.938

a. Predictors: (Constant), Keahlian kerja (X3), Pengawasan (X1), Pendelegasian Wewenang (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Dari tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0.992. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 99.2% dari variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja Guru. Dengan kata lain, hampir seluruh variasi dalam tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kualitas pengawasan, pendelegasian wewenang, dan keahlian kerja guru. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang

digunakan sangat baik dalam memprediksi kepuasan kerja, dengan hanya sekitar 0.8% variasi yang tidak dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.959 menunjukkan koreksi terhadap R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. *Adjusted R²* yang tetap tinggi (95.9%) mengindikasikan bahwa penambahan variabel independen tidak menyebabkan overfitting, sehingga model ini efisien dan tetap valid.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini menegaskan bahwa variabel-variabel seperti keahlian kerja, pengawasan, dan pendelegasian wewenang memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa meningkatkan ketiga faktor tersebut akan sangat efektif dalam memperbaiki kepuasan kerja, yang merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kinerja guru.

Pembahasan Variabel Pengawasan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator pengawasan seperti Suasana Pengawasan Kerja, Peralatan Pengawasan, Komunikasi dalam Organisasi, Situasi Pengawasan Kerja, dan Sikap terhadap Pengawasan Kerja, yang semuanya memberikan kontribusi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung (Nugraha, A. P., & Suriani, 2024). Pengawasan yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai, termotivasi, dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik.



Menurut teori pengawasan Fraser, pengawasan yang baik melibatkan komunikasi dua arah yang transparan dan terbuka antara atasan dan bawahan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat rasa keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pengawasan yang efektif juga mencakup pemberian umpan balik yang jelas, mendukung, dan bersifat membangun, sehingga guru merasa termotivasi dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan peran mereka dalam organisasi (Nugraha, 2024).

Sementara itu, teori Nitisemito menekankan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan, di mana atasan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik, menurut Nitisemito, bukan hanya soal memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup pemberdayaan individu melalui alat dan komunikasi yang tepat. Jika guru mendapatkan pengawasan yang memadai, terutama melalui ketersediaan peralatan yang mendukung dan komunikasi yang jelas, mereka akan merasa lebih terlibat dan puas dalam pekerjaan mereka (Nugraha, Irawati, et al., 2024).

Pengaruh positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa ketika pengawasan dilaksanakan dengan baik, dengan memperhatikan Suasana Pengawasan yang nyaman dan menyenangkan, penggunaan Peralatan Pengawasan yang memadai, serta terciptanya Komunikasi yang baik dalam Organisasi, guru akan merasa lebih dihargai dan lebih mampu dalam menjalankan tugasnya (Nugraha, 2021). Situasi

Pengawasan Kerja yang mendukung serta Sikap yang positif terhadap Pengawasan juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan di tempat kerja. Secara keseluruhan, pendekatan pengawasan yang berfokus pada pemberdayaan, komunikasi, dan dukungan, sesuai dengan teori Fraser dan Nitisemito, terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan.

Ini menunjukkan bahwa pengawasan bukan hanya tentang kontrol, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung, dan memberdayakan guru, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan merasa puas dalam melaksanakannya.

Pembahasan Variabel Pendelegasian Wewenang (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Pendelegasian wewenang yang efektif, sebagaimana tercermin dalam indikator-indikator penelitian, tampaknya memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja para guru PAUD (R. Setiawan et al., 2024). Proses menetapkan dan memberikan tujuan serta tugas kepada bawahan menciptakan kejelasan peran dan ekspektasi, yang sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pemikiran Handoko yang menekankan bahwa pendelegasian wewenang yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Putri et al., 2024).

Pemberian wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas menunjukkan adanya kepercayaan dan pengakuan terhadap kapabilitas guru (Sihotang, 2024). Aspek ini sangat penting dalam membangun rasa percaya diri dan



kemandirian profesional guru PAUD. Seperti yang digarisbawahi oleh Hasibuan, pendelegasian wewenang bukan hanya tentang pembagian tugas, tetapi juga tentang pemberdayaan pegawai.

Indikator menimbulkan kewajiban atau keahlian kerja mencerminkan bahwa pendelegasian wewenang tidak hanya memberikan hak, tetapi juga tanggung jawab. Ini mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui rasa pencapaian dan pertumbuhan profesional.

Penerimaan keahlian kerja bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai menunjukkan adanya pengakuan dan penghargaan atas kinerja guru (Amir et al., 2024). Hal ini sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Sesuai dengan teori Hasibuan, pengakuan atas prestasi merupakan salah satu faktor kunci dalam motivasi dan kepuasan kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya implementasi pendelegasian wewenang yang terstruktur dan thoughtful dalam manajemen pendidikan PAUD (F. A. Setiawan et al., 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, seperti yang ditekankan oleh Handoko, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pengembangan profesional dan kepuasan kerja guru, sesuai dengan pandangan Hasibuan tentang pentingnya pemberdayaan pegawai (Setyariza et al., 2024).

Dalam konteks Kabupaten Lingga, hasil ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Olahraga telah mengambil langkah positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor PAUD. Namun, penting untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan praktik pendelegasian wewenang ini untuk memastikan

keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan anak usia dini di daerah tersebut.

Pembahasan Variabel Keahlian Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Manfaat pemberian keahlian kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam konteks kepuasan kerja. Hariandja menekankan bahwa keahlian yang diberikan harus memiliki dampak positif yang terukur (Azizah & Anshari, 2024). Untuk guru PAUD di Kabupaten Lingga, manfaat ini bisa terlihat dari peningkatan kemampuan mereka dalam merancang kegiatan pembelajaran yang menarik, menangani perilaku anak-anak dengan lebih efektif, atau berkomunikasi lebih baik dengan orang tua murid (Patricia et al., 2024). Ketika guru-guru merasakan manfaat nyata dari keahlian yang mereka peroleh, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat secara signifikan.

Kriteria keahlian kerja yang diharapkan mencerminkan standar dan harapan yang ditetapkan untuk kinerja guru PAUD. Ruky menekankan pentingnya menetapkan kriteria yang jelas dan terukur (Dessty & Prasetyo, 2024). Dalam konteks PAUD, ini bisa meliputi kemampuan untuk merancang kurikulum yang sesuai dengan usia, keterampilan dalam menilai perkembangan anak, atau kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan stimulatif. Ketika guru-guru memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan merasa mampu memenuhi kriteria tersebut berkat keahlian yang mereka peroleh, hal ini berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka (Redjeki, 2024).

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan keahlian kerja guru PAUD di Kabupaten Lingga. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti dasar, tujuan, besaran, manfaat, dan



kriteria keahlian kerja, Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Lingga dapat merancang program pengembangan yang lebih efektif. Program-program ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di daerah tersebut, tetapi juga akan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja para guru. Pada akhirnya, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang bermanfaat bagi guru, anak-anak, dan masyarakat secara keseluruhan.

Pembahasan Variabel Pengawasan Kerja (X1), Pendelegasian Wewenang (X2) dan Keahlian Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Pengawasan Kerja terbukti memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Lingga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana dukungan dan bimbingan bagi para guru. Ketika guru-guru PAUD merasa diawasi dengan cara yang konstruktif dan mendukung, mereka cenderung merasa lebih aman dan puas dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang penuh tantangan dalam mendidik anak usia dini.

Pendelegasian Wewenang juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya memberikan otonomi dan kepercayaan kepada guru-guru PAUD dalam mengelola kelas dan program mereka. Di Kabupaten Lingga, praktik pendelegasian wewenang yang baik tampaknya telah berhasil memberdayakan para guru, memberikan

mereka rasa tanggung jawab dan kepemilikan atas pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting dalam konteks pendidikan anak usia dini, di mana kreativitas dan fleksibilitas sangat diperlukan untuk menghadapi berbagai kebutuhan unik anak-anak.

Keahlian Kerja memiliki pengaruh positif signifikan yang paling kuat terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa upaya Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Lingga dalam meningkatkan kompetensi guru PAUD telah memberi dampak besar. Pengembangan keahlian yang relevan dengan pendidikan anak usia dini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberi para guru rasa percaya diri dan kepuasan profesional. Dalam konteks PAUD, di mana pengetahuan tentang perkembangan anak sangat krusial, peningkatan keahlian kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN

1. Pengawasan (X1) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat dari nilai t sebesar 1.552 dengan signifikansi 0.003, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Tingkat pengawasan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Namun, perlu diingat bahwa terlalu banyak pengawasan juga bisa berdampak negatif
2. Pendelegasian Wewenang (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun dengan kontribusi yang lebih kecil. Nilai t sebesar 1.137 dan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa memberikan wewenang kepada guru dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka,



meskipun tidak sekuat pengawasan. Ini mengindikasikan bahwa memberikan wewenang kepada guru untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak sebesar faktor keahlian kerja dan pengawasan.

3. Keahlian Kerja (X3) adalah variabel yang paling berpengaruh dengan nilai t yang sangat tinggi, yaitu 7.835 dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa keahlian kerja guru berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, mencerminkan pentingnya kompetensi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta yang paling besar di antara ketiga variabel bebas. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keahlian kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
4. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keahlian kerja, pengawasan, dan pendelegasian wewenang merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga, khususnya Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga, yang telah memberikan dukungan, kerjasama, serta kesempatan yang luar biasa dalam pelaksanaan penelitian ini. Peran serta dan bantuan yang diberikan menjadi faktor penting dalam kelancaran penelitian kami.

Tidak lupa, kami juga menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, beserta seluruh jajaran fakultas yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses penyusunan hingga penelitian ini tuntas.

Ucapan terima kasih kami tujukan pula kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu. Tanpa dukungan, saran, dan doa dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi semua pihak yang berkepentingan, serta menjadi sumbangsih positif bagi dunia pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya di Kabupaten Lingga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, I., Mattalatta, S., & Sani, A. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Swiss Belinn Makassar. *Vifada Management and Digital*
<https://jurnal.vifada.id/index.php/mdb/article/view/46>
- Ardiansyah, G. T., Hardiyanti, H., & ... (2024). Gaya kepemimpinan ekspatriat Korea-China dan manajer lokal di perusahaan multinasional dan permasalahan yang dihadapi. ... Dan Aplikasi Bisnis.
<http://www.ejournal.imperiuminstitut e.org/index.php/JMSAB/article/view/1250>
- Azizah, N. L., & Anshari, A. Z. (2024). Analisis Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa



- Timur). Al-Muraqabah: Journal of
<https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/muraqabah/article/view/1457>
- Bahasoan, S., Saputra, N. A., & ... (2024). Optimasi Kinerja Pegawai melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi, dan Sistem Pengawasan. *Economics and Digital*
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1027>
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & ... (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal*
<http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1125>
- Dessty, A., & Prasetyo, E. H. (2024). Peningkatkan Keterampilan Kolaborasi Melalui Model Pembelajaran Problem Based Learning pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/7351>
- Elkhorri, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JURNAL DIMENSI*.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/6338>
- Faldiya, R., Nasution, S. R., & ... (2024). Evaluasi Sistem Merit Dalam Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. ... : *Jurnal Hukum Dan*
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/causa/article/view/4991>
- Hasanah, A. U., Adda, H. W., Evrianti, H., & Wirastuti, W. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Hutami, A. D., Hanani, R., & ... (2024). Capacity Building pada POKDARWIS Manggar dalam Pengembangan Desa Wisata Wonolopo Kecamatan Mijen Kota Semarang. *Journal of Public Policy*
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/45207>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*.
<https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1557>
- Kasumayanti, E., Hotna, S., & ... (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/22998>
- Melowdies, J. D., & FoEh, J. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1894>
- Nawir, M., Putri, L. A., Subair, M. A. F., & ... (2024). Optimalisasi Sumber Daya



- Manusia dalam Industri: Analisis Peran dan Strategi Pengembangan Keahlian dalam Meningkatkan Kinerja Sektor Perikanan. ... : Jurnal Ilmu Teknik
<https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/ocean/article/view/1895>
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2023). Boosting Employee Engagement And Collaboration. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.6001>
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2024). Pengantar Ekonomi Makro: Memahami Perubahan Era Baru dalam Dunia Digital. (Romindo (ed.)). Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, S. (2024). Customer Journey Mapping: Understanding Consumer Behavior Digitally. *Berajah Journal*, 4(2), 327–336.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47353/bj.v4i2.322>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. In *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173.
- Nugraha, A. P. (2021). The effect of transformational leadership style, transactional leadership and charismatic leadership on organizational citizenship behavior (ocb) with working culture as an intervening variable. In *IAIC International Conference Series*, 3(2), 100–112.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.469>
- Nugraha, A. P. (2024). Ethics Of The Workplace And Value-Based Leadership: How To Get Employees To Act Ethically. *Postgraduate Management Journal*, 3(2), 12–23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v3i2.733>
- Nugraha, A. P., Irawati, I., Mulyadi, Nabella, S. D., & Nurmayunita. (2024). New Safety Paradigm: Management And Occupational Health And Safety (OHS) Synergy In The Digital Era. *Postgraduate Management Journal*, 4(1), 27–53.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v4i1.819>
- Nugraha, A. P., Septiani, N., Salsabil, S. M., Robiah, S., Kristiani, S., & Otvenri, S. (2024). Strategi Penguatan Struktur Organisasi Dan Penetapan Tujuan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kelompok Nelayan. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 3(2), 82–104.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36352/j-pis.v3i2.866>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173.
<https://journal.conference.umpalopo.ac.id/index.php/icbens/article/view/21>
- Patricia, M., Buke, D., Melisa, R., & ... (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah*



- <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/987>
- Putri, N. K., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo. *Management Studies and* <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4509>
- Qadri, D. E. El, & Harahap, L. M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Modal terhadap Pendapatan Petani Jagung di Kelompok Tani Mekar, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Masharif Al-Syariah* <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/22862>
- Redjeki, S. (2024). Kesiapan Kerja Siswa SMK Muhammadiyah 2 Paleran dalam Memasuki Dunia Kerja Ditinjau dari Kompetensi dan Motivasi Diri. *Education Journal: Journal Educational Research* <https://jurnal.unipar.ac.id/index.php/ej/article/view/1646>
- Ridwan, R., & Hasan, A. (2024). Analisis Pengaruh Pembinaan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam. *Jurnal Mirai Management.* <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7319>
- Setiawan, F. A., Firdaus, F. S., & ... (2024). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Series: Business and <https://scholar.archive.org/work/k3m-xkfpkdbdkhopuvwc3rld76y/access/wyback/https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/download/12094/5029>
- Setiawan, R., Veronica, M., & Yeni, Y. (2024). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA DUTA PALEMBANG. *Jurnal Review* <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26765>
- Setyariza, N. A., Kusumawardani, I., Widayati, S. E., & ... (2024). MI Muhammadiyah Karanganyar sebagai Representasi Sekolah Unggulan di Karanganyar. <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/tsaqofah/article/view/2617>
- Shobirin, I. F. A., & Khoir, M. Y. (2024). Optimalisasi Program Pembinaan Kegiatan Kerja dan Produksi Narapidana. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan* <http://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura/article/view/2706>
- Sihotang, M. K. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral *Journal of Economic, Bussines and Accounting* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/10096>



- Sulistiyowati, E. E., Purwatiningsih, P., & ... (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ. ... Riset Manajemen Dan
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/2103>
- Susanti, R. (2024). Kepemimpinan dan Wewenang Perempuan Di Pondok Pesantren. Al-Gazali Journal of Islamic Education.
<https://staialgazalibulukumba.ac.id/jurnal/index.php/AJIE/article/view/45>
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & ... (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multimestika Daya Semesta. Journal of Economic
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8964>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. Ekonomis: Journal of Economics and
<http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/1295>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis.
<https://infep.org/index.php/infep/article/view/921>
- Yaacob, M. S. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Organisasi. Malaysian Journal of Social Sciences and
<https://www.msocalsciences.com/index.php/mjssh/article/view/2949>
- Yusuf, M., Patawari, F., Tahrim, T., & Has, N. A. (2024). Implementasi Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Pendidikan Sistem Ganda Di SMK Negeri 2 Luwu. Journal of Cross
<https://edujavare.com/index.php/IJCK/article/view/199>