

The Role of School Principals in Teacher Work Achievement Through the Physical Work Environment and Discipline (Empirical Study of Cilegon City Elementary School Teachers)

Fadeli, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis

Universitas Bina Bangsa
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

Work performance is a work result obtained by an employee in carrying out the tasks assigned to him. This research aims to optimize the mediating role (physical work environment and discipline) between the role of the school principal and teacher work performance. The type of research method is quantitative through a survey method as a way to collect respondent data via Google Form from elementary school teachers, and analyzed using statistical structural equation modeling (SEM) tools to test direct and indirect influences on variables. The research results include: (1) there is an influence of the role of the school principal on the physical work environment; (2) there is no influence of the principal's role on discipline; (3) there is an influence of the physical work environment on teacher work performance; and (4) there is no influence of discipline on teacher work performance. The conclusion of this research is that work performance is influenced by the physical environment which is supported by the role of the school principal by enforcing discipline.

Keywords: *Role Of The Principal, Mediation, Physical Work Environment, Discipline, Teacher Work Performance*

Abstrak

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran mediasi (lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan) antara peran kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Jenis metode penelitian adalah kuantitatif melalui metode survey sebagai cara untuk mengumpulkan data responden melalui google form pada guru sekolah dasar, dan dianalisis dengan alat statistic structural equation modelling (SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik; (2) tidak ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan; (3) ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru; serta (4) tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru. Simpulan penelitian ini adalah prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang didukung oleh peran kepala sekolah dengan cara menegakkan kedisiplinan.

Kata kunci: Peran Kepala Sekolah, Mediasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kedisiplinan, Prestasi Kerja Guru

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series p-ISSN 2620-9284
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting (Rokhimah et al., 2024). Maka bagi pegawai dibutuhkan keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

Keterampilan guru dapat dinilai dari Gaya mengajar guru harus menarik minat siswa, sehingga menciptakan pembelajaran yang menyenangkan yang pada akhirnya membuat siswa mudah memahami pembelajaran yang diajarkan oleh guru (Aulia & Susanti, 2022). Motivasi berprestasi siswa berbeda-beda, namun yang membedakan siswa dengan motivasi berprestasi yang besar atau kecil adalah keinginan di dalam dirinya agar dapat mencapai sesuatu yang lebih bagus. Dengan gaya mengajar yang bervariasi akan membuat siswa semangat dalam belajar, sehingga hasil belajar siswa akan memuaskan. Rahmi et al., (2024) menyatakan bahwa Selain kepuasan kerja terdapat pula budaya organisasi yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan., dan Tanggung jawab pegawai yang diberikan oleh pemimpin atau manajer harus ditanggapi dengan serius agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah disusun. Prestasi kerja perlu dikembangkan agar tercapai kinerja pegawai seperti pelatihan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ikaputri et al. (2023) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja. Dampak dari prestasi kerja terjadi pada kenaikan jabatan, tetapi bagi pegawai yang kurang capaian kinerja dapat menghambat prestasinya (Mas'udah & Nastiti, 2024).

Peneliti terdahulu, prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh faktor etos kerja (Damare et al., 2023), keterampilan kerja, dan kenaikan jabatan (Mas'udah & Nastiti, 2024), dan motivasi kerja (Damare et al., 2023). Peneliti berasumsi bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seseorang akan bernilai baik apabila ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai kemampuan serta pengalaman yang positif, dan prestasi merupakan tindakan untuk melakukan suatu tugas yang dapat diukur dalam ukuran prestasi secara umum meliputi: lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan. Asumsi ini merujuk pada pendapat Pariakan et al. (2023) bahwa hambatan prestasi kerja terjadi karena pegawai kurang mau untuk melakukan kerja sama untuk keputusan terbaik, karyawan tidak menggunakan standar operasional kerja dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran mediasi (lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan) antara peran kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar kota Cilegon. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak (random), dan terkumpul 150 responden. Riset ini memasukan variabel mediasi kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (lingkungan kerja dan Kerjasama tim) terhadap kompetensi pegawai. Hair et al., (2011) menyatakan bahwa PLS-SEM memperkirakan pemuatan variabel indikator untuk konstruksi eksogen, maka Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021). Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal

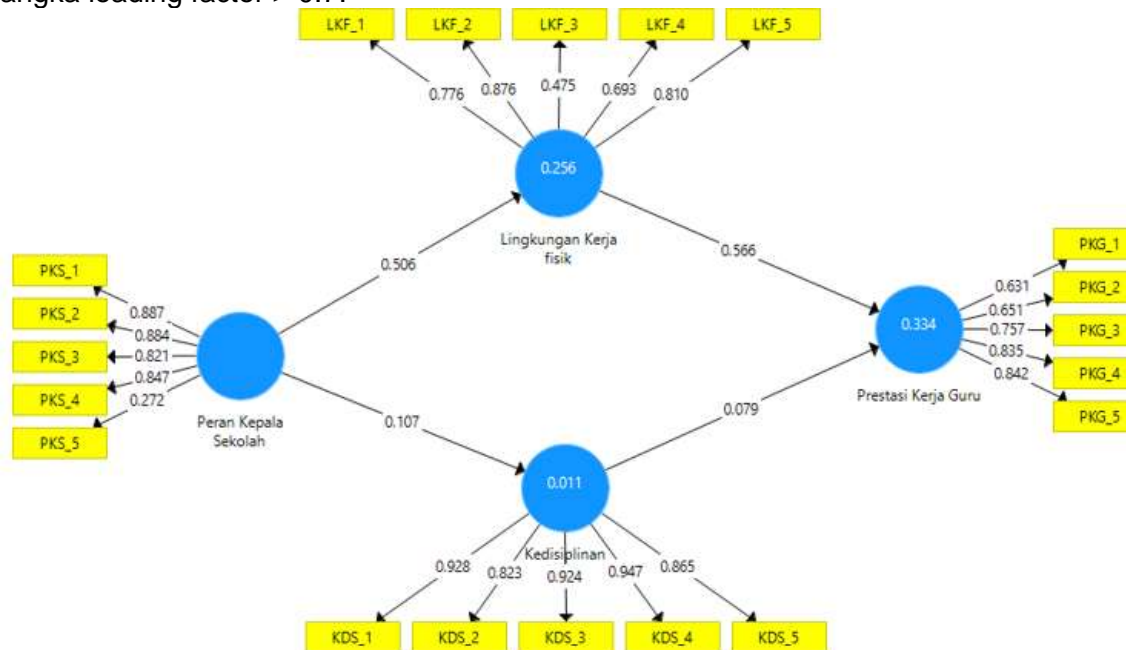
multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Kedisiplinan	Lingkungan Kerja Fisik	Peran Kepala Sekolah	Prestasi Kerja Guru
Kedisiplinan	0.898			
Lingkungan Kerja Fisik	0.083	0.739		
Peran Kepala Sekolah	0.107	0.506	0.779	
Prestasi Kerja Guru	0.126	0.572	0.500	0.748

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak

untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kedisiplinan	0.807
Lingkungan Kerja Fisik	0.546
Peran Kepala Sekolah	0.606
Prestasi Kerja Guru	0.560

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan	0.954
Lingkungan Kerja Fisik	0.853
Peran Kepala Sekolah	0.875
Prestasi Kerja Guru	0.863

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Peran Kepala Sekolah	PKS_1	0.887	0.606	0.875
	PKS_2	0.884		
	PKS_3	0.821		
	PKS_4	0.847		
Lingkungan Kerja Fisik	LKF_1	0.776	0.546	0.853
	LKF_2	0.876		
	LKF_5	0.810		
Kedisiplinan	KDS_1	0.928	0.807	0.954
	KDS_2	0.823		
	KDS_3	0.924		
	KDS_4	0.947		
	KDS_4	0.865		
Prestasi Kerja Guru	PKG_3	0.757	0.560	0.863
	PKG_4	0.835		
	PKG_5	0.842		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi

hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Kedisiplinan	Lingkungan Kerja Fisik	Prestasi Kerja
Kedisiplinan			1.007
Lingkungan Kerja Fisik			1.007
Peran Kepala Sekolah	1.000	1.000	

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kedisiplinan	0.011	-0.008
Lingkungan Kerja Fisik	0.256	0.242
Prestasi Kerja Guru	0.334	0.307

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 354 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,629 \times 0,200}$$

$$GoF = \sqrt{0,126}$$

$$GoF = 0,354$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.011) \times (1 - 0,256)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,989) \times (0,744)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,735\}$$

$$QSquare = 0.264$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0, 264. Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi

dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

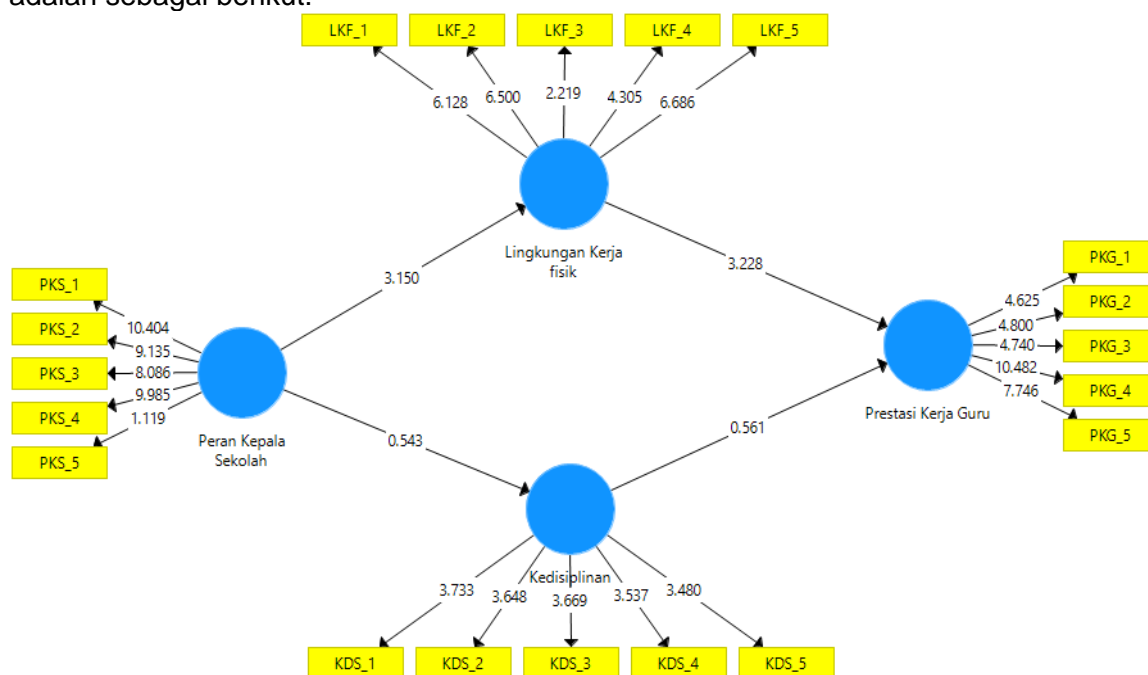
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kedisiplinan	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Kedisiplinan			0.009
Lingkungan Kerja Fisik			0.477
Peran Kepala Sekolah	0.012	0.345	

Interpretasi effect size sebagai berikut: (a) Hubungan peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.345 pengaruhnya kuat; (b) Hubungan peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.012 pengaruhnya sangat kecil; (c) Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.477 pengaruhnya kuat; (d) Hubungan kedisiplinan terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.009 pengaruhnya sangat kecil.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar, dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik sebesar 3.150. Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan sebesar 0.543. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru sebesar 3.228. Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.561. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Peran Kepala Sekolah Terhadap Lingkungan Kerja Fisik	0.506	0.525	0.161	3.150	0.002
Peran Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan	0.107	0.100	0.197	0.543	0.587
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Guru	0.566	0.581	0.175	3.228	0.001
Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Guru	0.079	0.070	0.141	0.561	0.575

H1: Pengaruh peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik sebesar 3.150 dengan nilai *P-Value* 0.002 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik, maka H1 diterima.

H2: Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan sebesar 0.543 dengan nilai *P-Value* 0.587 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru sebesar 3.228 dengan nilai *P-Value* 0.001 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru, maka H3 diterima.

H4: Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh Kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.561 dengan nilai *P-Value* 0.575 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru maka H4 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan kedisiplinan dan prestasi kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan sebesar P value 0.061 dan 0.773 > 0.05 artinya variable independent tidak mampu mempengaruhi langsung ke variable dependen, dan variable mediasi layak digunakan.

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Peran Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Fisik.	0.287	0.326	0.153	1.875	0.061
Peran Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Kedisiplinan	0.008	0.014	0.029	0.289	0.773

Keterampilan guru dapat dinilai dari Gaya mengajar guru harus menarik minat siswa, sehingga menciptakan pembelajaran yang menyenangkan yang pada akhirnya membuat siswa mudah memahami pembelajaran yang diajarkan oleh guru (Aulia & Susanti, 2022). Motivasi berprestasi yang berbeda-beda, namun yang membedakan siswa dengan motivasi berprestasi yang besar atau kecil adalah keinginan di dalam dirinya agar dapat mencapai sesuatu yang lebih bagus. Hambatan prestasi kerja terjadi karena pegawai kurang mau untuk melakukan kerja sama untuk keputusan terbaik, karyawan tidak menggunakan standar operasional kerja dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran mediasi (lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan) antara peran kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa aspek antara lain: (1) ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap lingkungan kerja fisik; (2) tidak ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kedisiplinan; (3) ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja guru; serta (4) tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru. Simpulan penelitian ini adalah prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang didukung oleh peran kepala sekolah dengan cara menegakkan kedisiplinan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan variabel komitmen sebagai variabel independent yang berdampak langsung prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, D., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Gaya Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Dalam Pembelajaran Ekonomi. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 378. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13748>
- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 151–160. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3443>

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>
- Mas'udah, L., & Nastiti, D. (2024). Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Prestasi Kerja pada Account Officer di PT. PBR Harta Swadiri dan Grup. *Web Of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v>
- Pariakan, M. A., Manafe, henny A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 1–10.
- Rahmi, KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA KAYOE. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 1–10.
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>