

The Role of Competency Mediation on Happiness in Cilegon City Transportation Officer Employees

Lastria Yuni Arta, Dade Suparna, Budi Ilham Maliki

Universitas Bina Bangsa
budi.ilham@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

The foundation for a sense of happiness in an organization is needed, so joint efforts are needed to create a sense of happiness to build a work environment and a solid collaborative team. The aim of the research is to optimize the mediating role of competence on feelings of happiness in Cilegon city transportation service employees. The type of research is quantitative, and the research method used is a questionnaire survey method among elementary school teachers in the city of Cilegon. The research results include: (1) there is an influence of the work environment on competence; (2) there is an influence of team collaboration on competence; (3) there is an influence of competence on feelings of happiness; (4) there is an influence of team collaboration on feelings of happiness; and (5) Based on the results of the mediation test, the P value is 0.022 and $0.001 < 0.05$, meaning partial mediation occurred. The conclusion of this research is feelings of happiness in the workplace are also needed, and need to be paid attention to by various parties so that work comfort and comfort can be created. For future researchers, they can add the variable organizational commitment to develop the mediating role of competence on feelings of happiness.

Keywords: *Happiness, Competence, Work Environment, Teamwork*

Abstrak

Pondasi rasa Bahagia dalam organisasi dibutuhkan, maka perlu upaya bersama menciptakan rasa Bahagia untuk membangun lingkungan kerja, dan Kerjasama tim yang solid. Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan peran mediasi kompetensi terhadap rasa Bahagia pada pegawai dinas perhubungan kota Cilegon. Jenis penelitian adalah kuantitatif, dan Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey kuesioner pada guru sekolah dasar di kota Cilegon. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi; (2) ada pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi; (3) ada pengaruh kompetensi terhadap rasa bahagia; (4) ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia; serta (5) berdasarkan hasil uji mediasi sebesar p value 0.022 dan $0.001 < 0.05$ artinya terjadi mediasi parsial. Simpulan penelitian ini adalah perasaan bahagia di tempat kerja mana pun dibutuhkan, dan perlu diperhatikan oleh berbagai pihak sehingga tercipta kondusifitas kerja dan kenyamanan bekerja. Bagi peneliti selanjutnya direkomendasikan dapat menambahkan variable komitmen organisasi untuk mengembangkan peran mediasi kompetensi terhadap rasa bahagia.

Kata kunci: *Rasa Bahagia, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim*

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

Persepsi stres pekerja yang telah diidentifikasi sebagai penyakit akibat kerja yang umum dan mempengaruhi karyawan secara psikologis dan fisik; dengan demikian, mempengaruhi kinerja mereka. Kim & Jung (2022) menyarankan agar organisasi yang menginginkan kompetensi harus memiliki kemampuan beradaptasi (kompetensi profesional) bagi karyawannya, budaya yang berdampak terhadap kinerja. Namun, sebagian besar organisasi menempatkan tujuan manajemen di atas kompetensi karir karyawannya. Fenomena ini di dukung hasil temuan Kamna & Ilkhanizadeh (2022) menunjukkan bahwa kompetensi karir karyawan berdampak signifikan terhadap kualitas layanan, kinerja kreatif, dan kinerja peran ekstra.

Faktor manusia adalah faktor yang paling dihargai dalam organisasi modern, dan menawarkan karier aman jangka panjang kepada karyawan adalah posisi yang saling menguntungkan bagi organisasi dan karyawannya. Kompetensi professional diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan perlu didukung oleh factor lainnya seperti dukungan organisasi (Balon et al., 2022). Rasa bahagia saat bekerja merupakan orientasi pegawai dan menempatkan tempat kerja lebih nyaman, dan lebih mudah berkomunikasi. Pandangan ini didasarkan pada hasil temuan Chenevert et al. (2022) menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja terjadi karena terjadinya intimidasi dan korban intimidasi penindasan oleh atasan, kurang menunjukkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk mengatasi akar penindasan di tempat kerja, organisasi harus membangun rasa Bahagia di tempat kerja untuk membangun Kerjasama tim yang lebih baik.

Rasa bahagia di lingkungan kerja dapat meningkatkan keterampilan, dan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh peneliti Hu et al. (2021) dan Yan et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, yang mengacu pada perasaan dan sikap positif, merupakan salah satu komponen terpenting keberhasilan bekerja, serta salah satu kriteria utama prestasi kerja. Pendapat Venkitachalam et al. (2022) menambahkan pengelolaan pengetahuan sebagai kerangka peningkatan kompetensi pegawai sehingga membentuk keseimbangan kompetensi antar pegawai. Selain itu, pegawai harus dilatih untuk dapat mengambil keputusan (Wang et al., 2021).

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa sebuah organisasi akan berkembang apabila para pegawai dipersiapkan untuk dapat mengambil keputusan dan perilaku patuh (compliance behavior) yang berimplikasi pada rasa bahagia. Gagasan ini berpotensi untuk mengembangkan adaptasi organisasi terhadap revolusi industry 4,0, dan berpotensi sebagai cikal bakal revolusi 5.0 dalam bidang sumber daya manusia. Gagasan ini didukung oleh pendapat Park & Shin (2022) menyatakan bahwa dengan menerapkan kompetensi tingkat individu ke tingkat kelompok bertujuan untuk mencegah hambatan capain kerja organisasi, dan mengembangkan kompetensi internal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori perubahan berfokus pada rasa bahagia, dan mengoptimalkan peran kompetensi sebagai predictor pengaruh langsung atau tidak langsung antara variable independent (lingkungan kerja dan kerjasama tim) terhadap rasa bahagia.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pegawai di lingkungan dinas perhubungan kota cilegon. Mediasi predictor digunakan untuk menguji pengaruh antar variable dan menguji peran mediasi Hair et al., (2011). Teknik pengumpulan data dengan cara metode survey yaitu menyebarkan google form pada pegawai dinas perhubungan di Kota Cilegon. Metode analisis data kuantitatif menggunakan adopsi *Partial Least Square* (PLS). 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

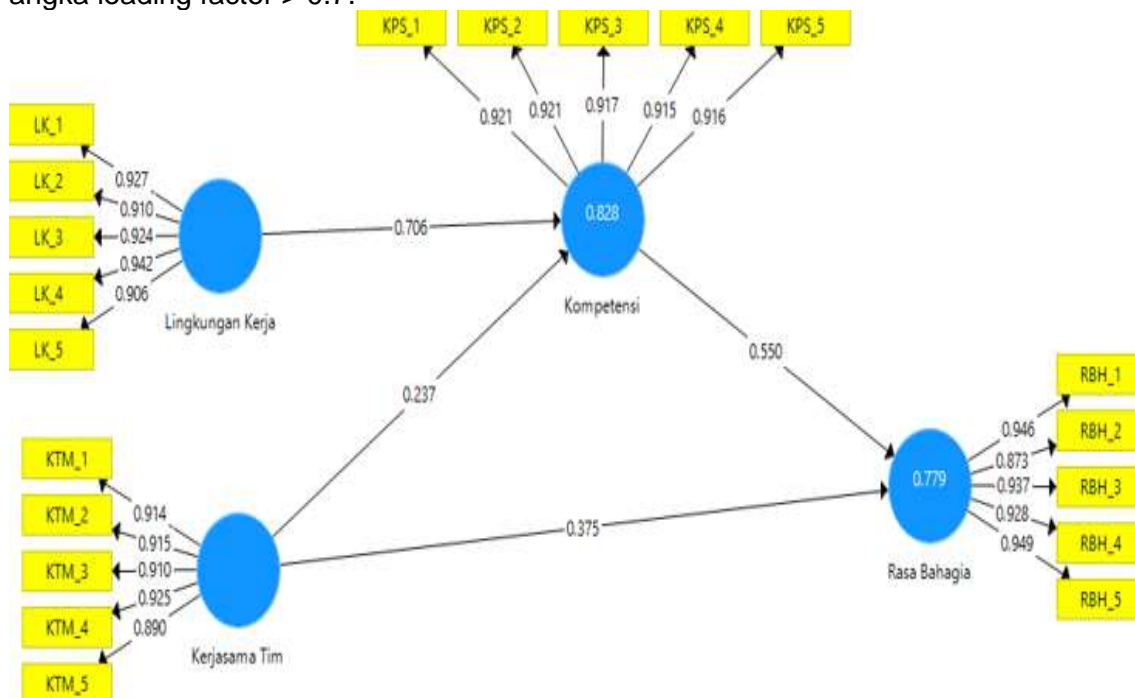
menggunakan teknik analisis data statistik inferensial (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

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	Kerja Sama Tim	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Rasa Bahagia
Kerjasama Tim	0.911			
Kompetensi	0.816	0.918		
Lingkungan Kerja	0.822	0.900	0.922	
Rasa Bahagia	0.824	0.856	0.884	0.927

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)
Kerjasama Tim	0.830
Kompetensi	0.843
Lingkungan Kerja	0.850
Rasa Bahagia	0.859

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
Kerjasama Tim	0.961
Kompetensi	0.964
Lingkungan Kerja	0.966
Rasa Bahagia	0.968

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
Lingkungan Kerja	LK_1	0.927	0.850	0.966
	LK_2	0.910		
	LK_3	0.924		
	LK_4	0.942		
	LK_5	0.906		
Kerjasama Tim	KTM_1	0.914	0.830	0.961
	KTM_2	0.915		
	KTM_3	0.910		
	KTM_4	0.925		
	KTM_5	0.890		
Kompetensi	KPS_1	0.921	0.843	0.964
	KPS_2	0.921		
	KPS_3	0.917		
	KPS_4	0.915		
	KPS_5	0.916		
Rasa Bahagia	RBH_1	0.846	0.859	0.968
	RBH_2	0.873		
	RBH_3	0.937		
	RBH_4	0.928		
	RBH_5	0.949		

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/konstruksi 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	Kompetensi	Rasa Bahagia
Kerjasama Tim	3.078	2.999
Kompetensi		2.999
Lingkungan Kerja	3.078	

Uji R-Square

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² 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
Kompetensi	0.829	0.825
Rasa Bahagia	0.779	0.775

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, 824 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:

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

$$GoF = \sqrt{0,8455 \times 0,804}$$

$$GoF = \sqrt{0,6797}$$

$$GoF = 0,824$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.829) \times (1 - 0,779)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,171) \times (0,221)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,038\}$$

$$QSquare = 0.962$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,962. Menurut Ghozali (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).

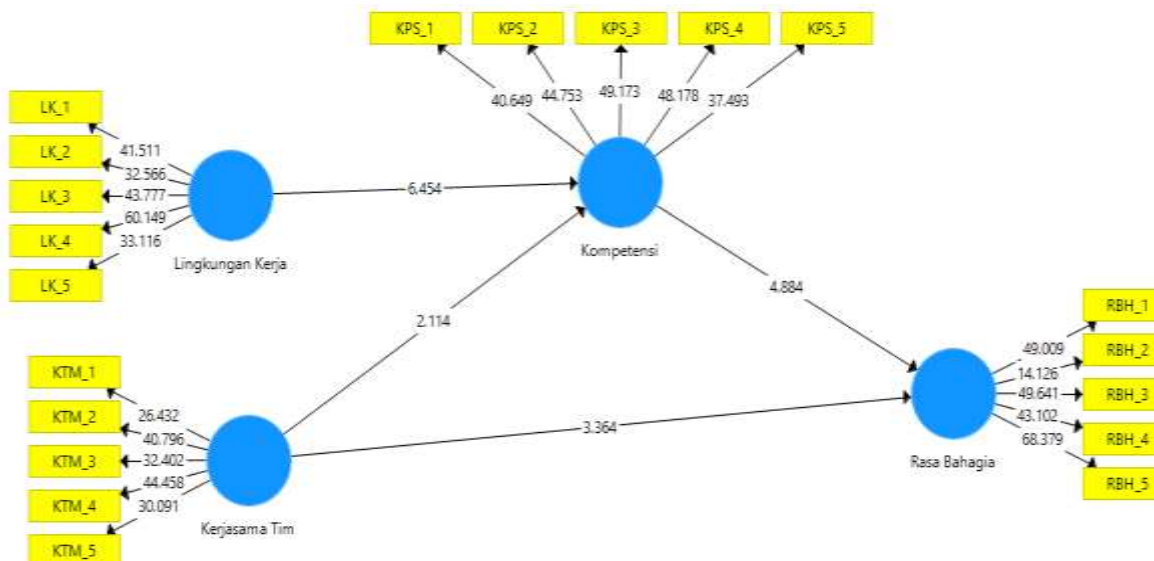
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kompetensi	Rasa Bahagia
Kerjasama Tim	0.106	0.212
Kompetensi		0.457
Lingkungan Kerja	0.942	

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) Hubungan kerjasama tim terhadap kompetensi memiliki nilai *effect size* sebesar 0.106 pengaruhnya sangat kecil; (2) Hubungan Kerjasama tim terhadap rasa Bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.212 pengaruhnya menengah; (3) Hubungan kompetensi terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.457 pengaruhnya kuat; serta (4) Hubungan lingkungan kerja terhadap kompetensi memiliki nilai *effect size* sebesar 0.942 pengaruhnya kuat.

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 lingkungan kerja terhadap kompetensi sebesar 6.454. pengaruh Kerjasama tim terhadap kompetensi sebesar 2.114. pengaruh kompetensi terhadap rasa Bahagia sebesar 4.884. Pengaruh Kerjasama tim terhadap rasa bahagia sebesar 3.364. 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*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi	0.706	0.714	0.109	6.454	0.000
Kerjasama Tim Terhadap Kompetensi	0.237	0.229	0.112	2.114	0.035
Kompetensi Terhadap Rasa Bahagia	0.550	0.556	0.113	4.884	0.000
Kerjasama Tim Terhadap Rasa Bahagia	0.375	0.368	0.111	3.364	0.001

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh lingkungan kerja terhadap kompetensi sebesar 6454 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi, maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kerjasama tim terhadap kompetensi sebesar 2.114 dengan nilai *p-value* 0.035 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi maka H2 diterima.

H3: Pengaruh kompetensi terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kompetensi terhadap rasa bahagia sebesar 4.884 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap rasa bahagia maka H3 diterima.

H4: Pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur diperoleh kerjasama tim terhadap rasa bahagia sebesar 3.364 dengan nilai *p-value* 0.01 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia maka H4 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan kompetensi 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 sebesar P value 0.022 dan $0.001 < 0.05$ artinya terjadi mediasi parsial.

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Rasa Bahagia Melalui Kompetensi	0.130	0.122	0.056	2.305	0.022
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Rasa Bahagia Melalui Kompetensi	0.388	0.402	0.118	3.289	0.001

Riset ini menggunakan teori perubahan dari Connell & Kubisch (1998) yang mengusulkan artikulasi teori perubahan untuk mengukur aktifitas dan kinerja organisasi, menganalisis dan menafsirkan hasil evaluasi, termasuk implikasinya terhadap kebutuhan perubahan organisasi. Keunggulan teori ini dapat diimplementasikan di banyak bidang seperti ekonomi, politik, dan social. Funnel & Rogers (2014) menyampaikan bahwa teori perubahan memerlukan kehati-hatian dalam pengambilan keputusan, dan komitmen para pemangku kepentingan. Perilaku perubahan organisasi perlu memperhatikan dua aspek antara lain kegunaan dan tujuan perubahan. Logika sederhana dibutuhkan untuk merancang pengembangan sumber daya manusia dari sisi rasa Bahagia dapat dikembangkan melalui mendukung program kerja organisasi.

Peneliti sebelumnya berpandangan bahwa lingkungan berdampak pada minat dan prestasi (Kurniawan, 2022; Wahid et al., 2020), lingkungan berdampak moral (Ardiyansyah et al., 2019), lingkungan berdampak pada kinerja (Elly & Soraya, 2020; Swandewi & Wimba, 2022), lingkungan berdampak pada pembentukan karakter (Ilmasari et al., 2023; Ningsih et al., 2023). Implikasi teori perubahan pada hasil temuan mengindikasikan perhatian menjaga rasa bahagia di tempat kerja oleh berbagai pihak sehingga tercipta kondusifitas kerja dan kenyamanan bekerja, peningkatan kompetensi, dan membangun kerjasama tim,

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan antara lain: (1) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi; (2) ada pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi; (3) ada pengaruh kompetensi terhadap rasa bahagia; (4) ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia; serta (5) berdasarkan hasil uji mediasi sebesar p value 0.022 dan $0.001 < 0.05$ artinya terjadi mediasi parsial. Simpulan penelitian ini adalah perasaan bahagia di tempat kerja mana pun dibutuhkan, dan perlu diperhatikan oleh berbagai pihak sehingga tercipta kondusifitas kerja dan kenyamanan bekerja. Bagi peneliti selanjutnya direkomendasikan dapat menambahkan variable komitmen organisasi untuk mengembangkan peran mediasi kompetensi terhadap rasa bahagia.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiyansyah, H., Prima, B., Hermuttaqien, F., & Bomans Wadu, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Moral Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jmk>

- Balon, B., Kalinowski, K., & Paprocka, I. (2022). Application of Blockchain Technology in Production Scheduling and Management of Human Resources Competencies. *Sensors*, 22(8). <https://doi.org/10.3390/s22082844>
- Chenevert, M., Vignoli, M., Conway, P. M., & Balducci, C. (2022). Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Disorder Symptomology: The Influence of Role Conflict and the Moderating Effects of Neuroticism and Managerial Competencies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710646>
- Connell, J. P., & Kubisch, A. C. (1998). *Applying a Theory of Change Approach to the Evaluation of Comprehensive Community Initiatives: Progress, Prospects, and Problems*.
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61.
- Funnel, S. C., & Rogers, P. J. (2014). Purposeful Program Theory: Effective Use of Theories of Change and Logic Models. In *E valuation Journal of Australasia* (Vol. 14, Issue 1).
- 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>
- Henny Swandewi, I. G. A., & Ayu Wimba, I. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>
- Ilmasari, D., Suyitno, & Eka Subekti, E. (2023). IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH ADIWIYATA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER PEDULI LINGKUNGAN SEKOLAH DASAR. *Sendika*, 4(1), 1–11.
- Kamna, D. F., & Ilkhanizadeh, S. (2022). Can high-performance work practices influence employee career competencies? There is a need for better employee outcomes in the banking industry. *PLoS ONE*, 17(3 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264764>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Minat Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*, 5(6), 1–6. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Ningsih, P. O., Darsinah, & Ernawati. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 10(2), 443–457. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v10i2.1333>
- Park, H., & Shin, S. (2022). When Does Group Efficacy Deteriorate Group Performance? Implications of Group Competency. *Behavioral Sciences*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/bs12100379>
- Venkitachalam, K., Lee, J., & Han, H. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Frontiers InPsychology*, 1–23.
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa.

- Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555.
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i8.1526>
- Wang, J. M., Liao, P. C., & Yu, G. B. (2021). The mediating role of job competence between safety participation and behavioral compliance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18115783>
- 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
- Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>
- 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>