

## Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

Nurul Thifany Syahid<sup>1\*</sup>, Nur Wahyunianti Dahri<sup>2</sup>, Mu'fidatul Nurul Hajjad<sup>3</sup>  
[nurulthifany604@gmail.com](mailto:nurulthifany604@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [nwd.msdm@gmail.com](mailto:nwd.msdm@gmail.com)<sup>2</sup>, [alghufron.fida@gmail.com](mailto:alghufron.fida@gmail.com)<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia<sup>1\*,2,3</sup>

### Abstrak

Kinerja pegawai dalam organisasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan dan tingkat kebahagiaan yang dirasakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Puskesmas Binanga dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang ditentukan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial, demikian pula kebahagiaan juga memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 35%, sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai merupakan strategi penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas.

**Kata kunci:** Kesejahteraan; Kebahagiaan; Prestasi Kerja; Puskesmas

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi, termasuk sektor publik, yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan (Ferils, 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan pegawai berperan sebagai faktor fundamental yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja (Keintjem et al., 2022). Lingkungan kerja yang mampu menjamin kesejahteraan terbukti mendukung produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Namun, kondisi kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi tantangan serius. Survei Mekari terhadap 5.500 karyawan menunjukkan 74% pekerja mengalami penurunan kesejahteraan finansial, dengan rata-rata dana darurat hanya Rp2,6 juta dibanding kebutuhan ideal Rp4 juta per tahun. Ironisnya, hanya 27% perusahaan yang menganggap kesejahteraan finansial sebagai tanggung jawab mereka, meski 97% karyawan meyakini dukungan finansial berpengaruh terhadap produktivitas (neraca.co.id, 2025). Pada tingkat Aparatur Sipil Negara, pemerintah merespons kondisi ini melalui kebijakan kompensasi berbasis kinerja, meliputi insentif, jaminan sosial, dan pengembangan karier untuk meningkatkan efektivitas birokrasi (Kompasiana.com, 2025)

Selain kesejahteraan, kebahagiaan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung prestasi pegawai, khususnya di sektor publik. Kebahagiaan kerja tidak hanya berkorelasi dengan kepuasan individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Huda (2023) mendefinisikan kebahagiaan kerja sebagai kondisi emosional positif yang mendorong keterlibatan dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Lumingkewas et al., (2024) menegaskan bahwa pegawai yang bahagia cenderung lebih produktif, loyal, dan berprestasi. Dikutip melalui databoks.katadata.co.id, (2023) Survei Kurious Insight Center melaporkan bahwa 88,3% responden merasa bahagia dengan pekerjaannya, di mana faktor dominan yang memengaruhi kebahagiaan adalah lingkungan kerja positif (55,3%), gaji dan imbalan sesuai beban kerja (46,2%), serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat (44,9%). Faktor lainnya meliputi keseimbangan kerja-hidup (39,6%), pembagian tugas (31,9%), peluang pengembangan (28,1%), pengakuan (25,4%), dan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan (25,2%). Temuan ini menegaskan pentingnya aspek nonmaterial, terutama lingkungan kerja yang kondusif dan keselarasan pekerjaan dengan potensi individu, sebagai kunci kebahagiaan kerja di Indonesia.

Keterkaitan antara kesejahteraan, kebahagiaan, dan prestasi kerja dapat dijelaskan melalui *Subjective Well-Being Theory* oleh Diener, (1984), yang menekankan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan tinggi, emosi positif dominan, dan emosi negatif rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hudori et al., (2022) menegaskan bahwa prestasi kerja sebagai hasil pelaksanaan tugas yang mencerminkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta pengelolaan waktu secara efektif. Pegawai dengan prestasi tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tantangan, sedangkan prestasi rendah sering dikaitkan dengan minimnya ketekunan dan rendahnya motivasi (Yusuf & Aprianti, 2024). Perspektif ini sejalan dengan ajaran Islam dalam *Al Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105*, yang menekankan pentingnya profesionalisme dan tanggung jawab dalam bekerja, karena setiap amal akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Puskesmas sebagai institusi pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran vital dalam penyediaan layanan medis dasar dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan nasional (PERPERMENKES RI Nomor 43 Tahun 2019). Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju sebagai objek penelitian ini memperlihatkan variasi kinerja pegawai yang cukup mencolok. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa aman secara finansial dan emosional cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang sejahtera dan tidak memperoleh penghargaan yang layak memperlihatkan kinerja yang relatif rendah. Fenomena ini sejalan dengan temuan Jebb, Morrison, Tay & Diener (2020:297) dalam penelitiannya "*Subjective Well-Being Around the World: Trends and Predictors Across the Life Span*", bahwa tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang dapat menjadi prediktor penting terhadap perilaku berprestasi di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju, dengan harapan memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja pelayanan kesehatan di tingkat dasar.

## KAJIAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, keberadaan aparatur yang profesional dan berkualitas menjadi fondasi utama penyelenggaraan pelayanan publik yang akuntabel. Ilham (2024) menyatakan SDM sebagai sekumpulan tenaga kerja dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan institusional. Seiring perkembangan konsep ini, fokus terhadap SDM bergeser dari sekadar *human resources* na,um telah bertransformasi menjadi *human capital* yang menekankan pengetahuan, keahlian, dan kompetensi sebagai elemen utama yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi publik (Wibowo ,2025). Transformasi konsep ini menuntut adanya sistem pengelolaan SDM yang lebih modern, terintegrasi, dan adaptif terhadap dinamika pelayanan publik.

Manajemen Sumber Daya Manusia hadir sebagai pendekatan strategis dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi pegawai agar sejalan dengan kebutuhan organisasi. Setyanti (2025) mendefinisikannya sebagai seni dan ilmu yang dirancang untuk mengelola, mengarahkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara efisien, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai dan institusi dalam mencapai tujuan bersama. Pandangan ini diperkuat oleh Kurniawanto (2025), yang menyatakan bahwa MSDM merupakan disiplin ilmu yang mengatur hubungan kerja dan peran aparatur secara efektif dan efisien, serta memaksimalkan potensi individu demi mendukung visi dan misi instansi pemerintah. Dalam konteks pelayanan di Puskesmas, penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat akan memastikan tenaga kesehatan memiliki kompetensi teknis, integritas, dan komitmen yang mendukung peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada Puskesmas, karena mencerminkan keberhasilan pegawai dalam mendukung efektivitas tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai menyelesaikan tanggung jawabnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Yusuf & Aprianti, 2024). Keberhasilan ini erat kaitannya dengan kapasitas pribadi dan pemahaman atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Keintjem et al., 2022), serta dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan kedisiplinan dalam penggunaan waktu. Penilaian prestasi harus didasarkan pada hasil kerja yang terukur secara kuantitatif dan kualitatif (Annisa et al., 2024) dengan kriteria yang jelas agar pencapaian target organisasi dapat dievaluasi secara objektif (Taufik et al., 2025). Dengan demikian, prestasi kerja tidak hanya merefleksikan hasil akhir, tetapi juga efektivitas pelaksanaan tugas yang didukung kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab pegawai.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi faktor individu dan faktor lingkungan. Byar & Rue, dalam (Sutrisno, 2023) menjelaskan bahwa faktor individu meliputi usaha (*effort*), yakni kemauan dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas; kemampuan (*abilities*), yang mencakup keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi teknis; dan persepsi tugas (*role/task perception*), yaitu pemahaman pegawai terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam

organisasi. Sementara itu, faktor lingkungan mencakup kondisi fisik ruang kerja, ketersediaan peralatan, manajemen waktu, ketersediaan material pendukung, tingkat pendidikan, dukungan supervisi dari atasan, desain organisasi yang jelas, hingga faktor keberuntungan yang kadang memengaruhi hasil kerja meskipun upaya telah dilakukan secara optimal.

Dalam konteks tenaga kesehatan di Puskesmas, pengukuran prestasi kerja memerlukan indikator yang relevan dengan tuntutan pelayanan kesehatan. Taufik et al., (2025) mengidentifikasi lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yaitu:

1. produktivitas, mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan memenuhi target layanan, seperti jumlah pasien yang ditangani atau program kesehatan yang dijalankan.
2. efisiensi, yakni optimalisasi penggunaan waktu, peralatan medis, dan sumber daya lainnya tanpa mengurangi kualitas layanan.
3. kreativitas, berupa kemampuan menciptakan inovasi sederhana untuk mendukung mutu pelayanan, misalnya metode penyuluhan yang menarik atau sistem pencatatan yang efektif.
4. kolaborasi, yang menggambarkan kerja sama tim antara tenaga medis, paramedis, dan administrasi dalam menyukseskan program kesehatan terpadu.
5. kesungguhan, yaitu sikap tanggung jawab, kepedulian, dan konsistensi dalam memberikan pelayanan prima, menjaga etika profesi, serta tetap profesional dalam berbagai kondisi, termasuk situasi darurat.

## **Kesejahteraan**

Kesejahteraan pegawai merupakan elemen penting yang mendukung stabilitas, motivasi, dan peningkatan kinerja aparatur negara. Annisa et al., (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai, sedangkan Posumah et al., (2024) menekankan perannya dalam pemenuhan kebutuhan di luar penghasilan utama sebagai pendorong produktivitas. Setyadi (2024) menambahkan bahwa kesejahteraan mencakup aspek material dan nonmaterial, sementara Oktrinaldo et al., (2025) memasukkan bentuk perlindungan berupa asuransi, tabungan, perawatan medis, dan program pensiun. Pandangan ini menegaskan bahwa kesejahteraan yang dirancang secara menyeluruh tidak hanya menjadi pendorong motivasi kerja, tetapi juga fondasi terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Sebagai bagian dari kompensasi tidak langsung, kesejahteraan pegawai memiliki peran strategis dalam membangun loyalitas, meningkatkan produktivitas, dan menjaga semangat kerja. Hasibuan, (2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan dipengaruhi oleh kebijakan organisasi yang menentukan bentuk tunjangan dan fasilitas, kemampuan keuangan instansi yang memengaruhi kelengkapan program, jenis jabatan yang menentukan besaran tunjangan, kinerja serta loyalitas pegawai yang dapat menghasilkan insentif tambahan, serta peraturan pemerintah sebagai dasar hukum pemberian kesejahteraan. Faktor-faktor ini berinteraksi untuk menciptakan sistem kesejahteraan yang adil dan efektif, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain aspek ekonomi, kesejahteraan juga mencakup pengalaman kerja dan kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas. Budiharto & Athirah (2024) menguraikan tiga indikator utama kesejahteraan pegawai, yaitu:

1. Kesejahteraan subjektif, mencerminkan kepuasan dan kebahagiaan pribadi,
2. Kesejahteraan lingkungan kerja, menilai kenyamanan, keadilan sistem, hubungan harmonis, dan dukungan atasan,
3. Kesejahteraan psikologis, berkaitan dengan kesehatan mental, kemampuan mengelola emosi, dan makna dalam pekerjaan.

## **Kebahagiaan**

Kebahagiaan merupakan kondisi emosional positif yang ditandai perasaan puas, tenang, dan sejahtera dalam menjalani kehidupan. Dalam konteks pegawai puskesmas, kebahagiaan tidak hanya ditentukan oleh pencapaian pribadi, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan sosial yang harmonis, serta pengalaman kerja yang bermakna. Pangarungan et al., (2023) mendefinisikan kebahagiaan pegawai sebagai pola berpikir positif yang mendorong individu melaksanakan tugas secara optimal, menegaskan perannya sebagai faktor psikologis penting dalam mendukung pelayanan kesehatan. Sejalan dengan itu, Sofiati et al., (2024) menekankan kebahagiaan bersumber dari pikiran dan sikap positif dalam melaksanakan tanggung jawab, sementara Yatmaristi et al., (2025) mengaitkannya dengan emosi serta aktivitas positif yang dialami individu ketika merasa gembira menjalankan peran profesionalnya, artinya kebahagiaan kerja tercermin dari rasa senang dan nyaman yang dirasakan tenaga kesehatan ketika memberikan pelayanan dalam situasi apa pun.

Kebahagiaan tenaga kesehatan di puskesmas terbentuk melalui interaksi faktor internal dan eksternal. Januwarsono dalam Ardiansyah & Ayun (2025) mengidentifikasi enam faktor utama yang memengaruhi kebahagiaan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang memberi rasa dihargai, gaya kepemimpinan yang mendukung, kinerja individu yang menumbuhkan kebanggaan, budaya organisasi yang sehat, kepercayaan terhadap institusi yang menumbuhkan rasa aman, serta karakteristik individu seperti optimisme dan kemampuan mengelola stres. Faktor-faktor tersebut membentuk fondasi kebahagiaan kerja yang kokoh, di mana kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi menjadi penentu eksternal, sedangkan karakteristik individu dan kinerja pribadi mencerminkan kesiapan internal, dengan kepercayaan terhadap organisasi sebagai pengikat keterikatan emosional.

Pengukuran kebahagiaan tenaga kesehatan dapat dilakukan melalui indikator spesifik. Pryce-Jones, dalam (Ardiansyah & Ayun, 2025) merumuskan lima indikator utama kebahagiaan kerja yang dikenal dengan konsep 5C:

1. *Contribution*, dimaknai sebagai kepuasan saat hasil kerja bermanfaat bagi masyarakat.
2. *Conviction*, sebagai keyakinan atas pentingnya tugas kesehatan.
3. *Culture*, dimaknai sebagai dukungan budaya organisasi dan hubungan tim yang harmonis.
4. *Commitment*, dimaknai sebagai dedikasi terhadap institusi kesehatan.
5. *Confidence*, dimaknai sebagai kepercayaan diri dalam memberikan pelayanan).

## Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Binanga yang beralamat di Jalan Handak Nomor 5, Lingkungan Puncak Selatan, Kelurahan Binanga, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dijadwalkan berlangsung sejak Januari hingga Juli 2025.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan ini tidak hanya mendeskripsikan variabel yang diteliti, tetapi juga menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel, memprediksi pengaruh, serta menganalisis implikasi dari hubungan tersebut (Ramli & Ferils, 2023). Data utama yang digunakan berupa data primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan skala Likert, sementara data sekunder berupa literatur, dokumen, dan sumber tertulis lain yang relevan digunakan sebagai penunjang.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN di Puskesmas Binanga yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini melibatkan 40 pegawai ASN yang dijadikan responden untuk menjawab kuesioner sesuai dengan variabel yang diteliti (Sembiring et al., 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas lapangan, wawancara dipakai untuk menggali informasi yang lebih rinci, dokumentasi menelusuri data tertulis yang relevan, sedangkan kuesioner digunakan untuk memperoleh data terukur dari responden berdasarkan indikator variabel penelitian (Sembiring et al., 2024).

Analisis data dilakukan untuk mengolah informasi penelitian agar menghasilkan temuan yang bermanfaat serta mampu menjawab permasalahan penelitian. Tahapan analisis meliputi:

1. **Uji Validitas**, untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur konsep secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Ismail & Ilyas, 2023).
2. **Uji Reliabilitas**, untuk memastikan konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ismail & Ilyas, 2023).
3. **Regresi Linear Berganda**, untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan:  $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$  (Sudaryono, 2023).
4. **Uji Parsial (t-test)**, digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dianggap signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  (Sudaryono, 2023).
5. **Uji Simultan (F-test)**, untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dianggap signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  (Sudaryono, 2023).
6. **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**, digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  antara 0–1, semakin mendekati 1 berarti kontribusi semakin besar. Interpretasi koefisien determinasi adalah 0,002–0,199 (sangat lemah), 0,200–0,399 (lemah), 0,400–0,599 (sedang), 0,600–0,799 (kuat), dan 0,800–1,000 (sangat kuat) (Sudaryono, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel, dimana instrumen dinyatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sebaliknya tidak valid jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ . Dengan jumlah responden 40 diperoleh  $DF = 38$ , sehingga nilai *r* tabel pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,312.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel
Kesejahteraan	Item-X1.1	0,749	0,312
	Item-X1.2	0,607	0,312
	Item-X1.3	0,620	0,312
	Item-X1.4	0,492	0,312
	Item-X1.5	0,695	0,312
Kebahagiaan	Item-X2.1	0,709	0,312
	Item-X2.2	0,750	0,312
	Item-X2.3	0,727	0,312
	Item-X2.4	0,724	0,312
	Item-X2.5	0,545	0,312
Prestasi Kerja	Item-Y.1	0,607	0,312
	Item-Y.2	0,704	0,312
	Item-Y.3	0,524	0,312
	Item-Y.4	0,694	0,312
	Item-Y.5	0,688	0,312

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dari variabel memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan instrumen dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan *standard* (0,60), dimana dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  begitupun sebaliknya tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ . Berikut hasil analisisnya:

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Standard
Kesejahteraan	5	0,628	0,60
Kebahagiaan	5	0,729	0,60
Prestasi Kerja	5	0,648	0,60

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Kesejahteraan (0,628), Kebahagiaan (0,729), serta Prestasi Kerja (0,648), secara general menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas standar 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear variabel independen terhadap variabel dependen yang jumlahnya lebih dari satu. Model regresi linear berganda diformulasikan dengan persamaan:  $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,982	2,929		3,066	0,004

Kesejahteraan	0,284	0,122	0,316	2,332	0,025
Kebahagiaan	0,349	0,108	0,439	3,245	0,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil *Coefficients Regresi*, diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = 8,982 + 0,284 (X_1) + 0,349 (X_2) + e$$

1. Konstanta ( $a = 8,982$ ) menunjukkan, apabila Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan Kebahagiaan ( $X_2$ ) tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) pegawai pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju diprediksi tetap berada pada nilai 8,982.
2. Koefisien regresi Kesejahteraan ( $B_1X_1 = 0,284$ ) memiliki arah positif, artinya setiap peningkatan kesejahteraan sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju sebesar 0,284 dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0.
3. Koefisien regresi Kebahagiaan ( $B_2X_2 = 0,349$ ) bernilai positif, artinya setiap peningkatan kebahagiaan sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju sebesar 0,349 dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0.

### Hasil Pengujian Statistik t

Pengujian statistik t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ , maka dianggap berpengaruh signifikan. Sedangkan, Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$ , maka dianggap tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 40 - 3 = 37$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

Tabel 4 Pengujian Statistik t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Kesejahteraan ( $X_1$ )	2,332	2,026	0,025
Kebahagiaan ( $X_2$ )	3,245	2,026	0,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kesejahteraan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,332  $> t_{tabel}$  2,026 dengan signifikansi 0,025  $< 0,05$ . Hal ini berarti kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju.
2. Variabel Kebahagiaan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,245  $> t_{tabel}$  2,026 dengan signifikansi 0,002  $< 0,05$ . Artinya, kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju.

### Hasil Pengujian Statistik F

Pengujian statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ , maka dianggap berpengaruh signifikan. Sedangkan, Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$ , maka dianggap tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Dengan  $\alpha = 0,05$ , ( $DF_1 = 2$ ), ( $DF_2 = 37$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,252.

Tabel 5 Pengujian Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,392	2	35,696	9,962	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	132,583	37	3,583		
	Total	203,975	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Kesejahteraan

Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,962 > F_{tabel}$  3,252 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel kesejahteraan dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada pada rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi: sangat lemah (0,002–0,199), lemah (0,200–0,399), sedang (0,400–0,599), kuat (0,600–0,799), dan sangat kuat (0,800–1,000).

Tabel 6 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,592 <sup>a</sup>	0,350	0,315	1,893

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Kesejahteraan

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R$  Square = 0,350, yang berarti 35% variasi prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersama-sama. Menurut interval interpretasi nilai ini masuk dalam kategori "lemah", sehingga meskipun kedua variabel independen berpengaruh signifikan, masih terdapat 65,0% pengaruh prestasi kerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### Pembahasan

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik dari sisi individu maupun lingkungan kerja. Dua faktor utama yang terbukti signifikan dalam mendorong prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju adalah kesejahteraan dan kebahagiaan. Kedua variabel ini tidak hanya memberikan kontribusi secara parsial, tetapi juga secara simultan membentuk motivasi dan perilaku kerja yang optimal, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan.

### Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan kualitas kerja di lingkungan Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju. Hasil analisis parsial menunjukkan pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,332 lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  2,026, serta nilai Sig.  $0,025 < 0,05$ . Temuan ini menegaskan hipotesis pertama yang diajukan diterima, artinya peningkatan kualitas kesejahteraan berdampak positif pada prestasi kerja pegawai.

Dimensi kesejahteraan yang berperan meliputi kesejahteraan subjektif, yang mencerminkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan kehidupannya; kesejahteraan lingkungan kerja, yang mencakup kenyamanan fisik dan hubungan sosial yang harmonis; serta kesejahteraan psikologis, yang berkaitan dengan stabilitas emosi, rasa aman, dan motivasi internal. Ketiga dimensi ini secara bersama-sama mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Annisa dkk., (2024), Setyadi (2024), dan Posumah dkk., (2024), yang menekankan kontribusi positif kesejahteraan terhadap prestasi kerja, produktivitas, dan semangat kerja. Dalam konteks Puskesmas Binanga, pegawai yang merasa dihargai, bekerja di lingkungan kondusif, serta memiliki ketenangan psikologis cenderung meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas terhadap institusi. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan pegawai tidak hanya menjadi kebutuhan individual, tetapi juga strategi kelembagaan yang efektif dalam mencapai target kinerja dan pelayanan publik berkualitas.

### **Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kebahagiaan pegawai merupakan faktor psikososial yang memengaruhi efektivitas dan kualitas kerja di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju. Hasil analisis parsial menunjukkan pengaruh signifikan kebahagiaan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,245 lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  2,026, serta nilai Sig.  $0,002 < 0,05$ . Temuan ini menegaskan hipotesis kedua yang diajukan diterima, yang berarti peningkatan kebahagiaan pegawai berdampak positif pada prestasi kerja.

Dimensi kebahagiaan yang berperan meliputi indikator *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence*, secara keseluruhan mencerminkan makna kerja, keyakinan diri, nilai-nilai positif di lingkungan kerja, loyalitas terhadap tugas, serta kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Kesemuanya secara bersama-sama mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias, efektif, dan konsisten dalam mencapai target kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Huda (2023), Punusingon dkk., (2024), dan Sumual dkk., (2025), yang menunjukkan bahwa kebahagiaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta prestasi pegawai. Dalam konteks ASN di Puskesmas Binanga, pegawai yang bahagia cenderung menunjukkan empati, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berkontribusi secara optimal terhadap pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, peningkatan kebahagiaan pegawai bukan hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, diantaranya adalah kesejahteraan dan kebahagiaan. Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju, dengan nilai  $F_{hitung}$  9,962 lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  3,252 dan nilai Sig. 0,000 berada dibawah nilai probabilitas 0,05. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas dan kualitas kerja, sesuai dengan kajian empiris yang

dilakukan oleh Keintjem dkk., (2022), serta Lumingkewas dkk., (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan berperan sebagai prediktor utama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kesejahteraan berfungsi dalam memenuhi kebutuhan dasar dan emosional pegawai, mencakup keseimbangan hidup, kenyamanan fisik, dan stabilitas psikologis. Sementara itu, kebahagiaan menggambarkan dimensi afektif yang lebih dalam, seperti rasa bermakna dalam pekerjaan, keyakinan diri, dan keterikatan pada nilai-nilai organisasi. Interaksi kedua variabel ini menciptakan motivasi intrinsik yang kuat dan mendorong perilaku kerja positif, sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Meskipun pengaruhnya signifikan, kekuatan prediksi kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja tergolong moderat, dengan koefisien determinasi sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa 65% variasi prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis, seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan serta mengadopsi pendekatan metodologis gabungan antara kuantitatif dan kualitatif agar temuan lebih komprehensif, kontekstual, dan dapat digeneralisasi pada berbagai lingkungan kerja.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan kajian empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju. Peningkatan kesejahteraan, baik dalam dimensi subjektif, lingkungan kerja, maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan tanggung jawab kerja pegawai. Selain itu, kebahagiaan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Tingkat kebahagiaan yang tinggi, yang mencakup aspek contribution, conviction, culture, commitment, dan confidence, mendorong pegawai bekerja lebih antusias, konsisten, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kinerja.

Secara simultan, kesejahteraan dan kebahagiaan memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sinergi kedua faktor ini menciptakan motivasi intrinsik dan perilaku kerja positif yang mampu meningkatkan kualitas serta efektivitas kerja secara keseluruhan. Namun, kontribusi kedua variabel ini masih tergolong moderat, yakni sebesar 35%, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, Puskesmas Binanga sebaiknya mengembangkan program yang memperkuat persepsi makna kerja pegawai melalui budaya organisasi berbasis pelayanan, komunikasi internal yang apresiatif, serta pembinaan yang menekankan kontribusi pegawai terhadap misi kesehatan masyarakat. Kedua, pegawai perlu memperkuat keyakinan dan kontribusi terhadap pekerjaannya melalui pengembangan kompetensi, refleksi personal, serta partisipasi aktif dalam kegiatan yang menegaskan dampak sosial dari pekerjaan mereka, sehingga semangat kerja dapat lebih konsisten dan produktif.

Ketiga, mengingat kesejahteraan dan kebahagiaan hanya menjelaskan 35% variasi prestasi kerja, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, beban kerja, dan kepuasan karier.

Keempat, penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan metodologis yang lebih luas dengan menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif, memperluas objek studi ke instansi pelayanan publik lainnya, atau membandingkan sektor publik dan swasta, sehingga temuan yang diperoleh lebih komprehensif, aplikatif, dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

### Daftar Pustaka

- Al Qur'an (n.d.). Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Annisa, B., Hamid, A., & Darmin. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(2), 439–456.
- Ardiansyah, R., & Ayun, Q. (2025). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Harga Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Vokasi & Produktivitas Kota Semarang. *Jurnal Image*, 5(1), 45–60.
- Budiharto, S., & Athirah, N. (2024). Keterpikatan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Lintas Generasi di Indonesia. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 7(2), 66–84.
- databoks.katadata. (2023). *Survei Sebut Banyak Warga RI yang Bahagia dengan Pekerjaannya, Apa Pemicunya*. Website. <https://databoks.katadata.co.id>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Ferils, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Ruang Karya Bersama.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Buku Cetak* (Ed. Revisi). Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Huda, S. N. (2023). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI*, 7(2), 1–10.
- Hudori, D. A., Saryono, O., & Setianingsih, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 4(1), 54–61.
- Ilham. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Buku Digital*. Penerbit: Widina Media Utama.
- Ismail, M. I., & Ilyas, N. I. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Buku Cetak* (Edisi 1). Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective Well-Being Around the World: Trends and Predictors Across the Life Span. *Psychological Science*, 31(3), 293–305.
- Keintjem, L., Tumbel, A., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1–12.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Kompasiana.com. (2024). *Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui*

*Kebijakan Kompensasi yang Berkelanjutan*. Website Blog. <https://www.kompasiana.com>

- Kurniawanto, H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Books For A Better World*. Penerbit: Global Researcher Network.
- Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tondano. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 195–205.
- neraca.co.id. (2022). *Pandemi COVID-19 Berdampak Besar Bagi Kesejahteraan Finansial Karyawan Indonesia*. Rubrik Harian Ekonomi Neraca. <https://www.neraca.co.id/article>
- Oktrinaldo, A., Dharma, R., & Sari, D. P. (2025). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Walikota Solok. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 2(1), 208–217.
- Pangarungan, K. C., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Locus of Control, Kebahagiaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Airnav Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 523–534.
- Posumah, T. M., Nelwan, O. S., & Tawas, H. N. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja Pada Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondo. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 418–428.
- Punusingon, O., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Pelayanan Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(4), 515–527.
- Ramli, S., & Ferils, M. (2023). *Tips dan Trik Riset Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. Ruang Karya.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). In *Buku Digital* (Issue 1). Penerbit: CV. Saba Jaya Publisher.
- Setyadi, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. *Hilirisasi: Journal Of Economic & Management*, 1(2), 100–105.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia : Meningkatkan Daya Saing Organisasi. In *Buku Digital*. Penerbit: Takaza Innovatix Labs. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RG9SEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+buku&ots=XOHyWKOZ5X&sig=tvdxSLHKDAAoYmaStHfMpvGGE&redir\\_esc=y#v=onepage&q=manajemen sumber daya manusia buku&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RG9SEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+buku&ots=XOHyWKOZ5X&sig=tvdxSLHKDAAoYmaStHfMpvGGE&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen sumber daya manusia buku&f=false)
- Sofiaty, Linawati, Sutrischastini, A., Gusti, Y. K., Widyayanti, E. R., & Insiatiningsih. (2024). Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dimediasi Perilaku Inovatif. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 10(2), 440–451.
- Sudaryono. (2023). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. In *Buku Cetak* (Edisi Ke-2). Penerbit: PT.Rajagrafindo Persada.

- Sumual, I. V., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. B. (2025). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLN (Persero) Cabang Manado Selatan. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 260–273.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Buku Cetak* (Edisi 1). Penerbit: Kencana Prenada Media Group.
- Taufik, I., Guntur, I., Misbahuddin, Akil, N., & Abdullah. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sangalla Kabupaten Tana Toraja. *JOMEL: Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1334–1340.
- Wibowo, A. A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Aplikasi. In *Buku Digital*. Penerbit: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Yatmaristi, F., Reniati, & Hamsani. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Konflik Kerja Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(5), 1102–1113.
- Yusuf, M., & Aprianti, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 7(1), 154–163.