

# Sinergi Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian dalam Membentuk Kepuasan Kerja Pegawai BMKG Majene

**Reny Ruswanti<sup>1\*</sup>, M.Ramli Sahur<sup>2</sup>, Arfah Yusuf<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene, Indonesia

\*Email : [renyruswanti86@gmail.com](mailto:renyruswanti86@gmail.com) [ramli.yapman@gmail.com](mailto:ramli.yapman@gmail.com) [arfahyusuf@gmail.com](mailto:arfahyusuf@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor BMKG Kabupaten Majene. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang dinamis dan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BMKG Kabupaten Majene yang berjumlah 44 orang, Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24.00.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Kognitif (X1) memiliki nilai t hitung 0,554 dengan tingkat signifikansi 0,584 ( $> 0,05$ ), yang berarti Kecerdasan Kognitif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Sebaliknya, variabel Karakter Kepribadian (X2) memiliki nilai t hitung 1,324 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Secara simultan, variabel Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian memberikan kontribusi pengaruh sebesar 39,5% terhadap Kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Karakter Kepribadian ditemukan sebagai variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai di lokasi penelitian.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian, Kepuasan Kerja, BMKG Majene.

## Abstract

This study aims to analyze the influence of cognitive intelligence and personality traits on employee job satisfaction at the BMKG Office of Majene Regency. Human resources are viewed as dynamic and vital organizational assets in achieving optimal performance. The population of this study consists of all 44 employees at the BMKG Office of Majene Regency, with samples selected using the Proportional Stratified Random Sampling technique. Data collection methods included interviews, questionnaires, and literature reviews. Data analysis was performed using multiple linear regression assisted by SPSS software version 24.00.

The results of the partial analysis indicate that the Intelligence variable ( $X_1$ ) has a t-statistic of 0.554 with a significance level of 0.584 (0.05), meaning that intelligence does not significantly affect employee job satisfaction. Conversely, the Personality variable ( $X_2$ ) has a t-statistic of 1.324 with a significance level of 0.000 ( $< 0.05$ ), indicating a significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously, intelligence and personality variables contribute 39.5% to the influence on job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the scope of this study. Personality was found to be the more dominant variable in affecting employee job satisfaction at the research site.

**Keywords:** Intelligence Cognitive, Personality, Job Satisfaction, BMKG Majene.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset Organisasi yang sangat penting, karena Manusia merupakan Sumber Daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi Barang maupun Jasa.(M. R. Sahur & Ruswanti, 2017). pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting perusahaan di dalam suatu perusahaan. Sebagai makhluk sosial kita tidak bisa lepas dari interaksi dengan orang lain, sehingga kita akan berhadapan dengan orang banyak yang mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda-beda. Untuk bisa berinteraksi dengan orang lain kita perlu mengetahui kepribadian kita sendiri dan kepribadian orang-orang disekitar kita, sehingga kita bisa lebih mudah untuk bereaksi dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Dalam diri individu ada unsur jasmani dan rohaninya, atau ada unsur fisik dan psikisnya, atau ada unsur raga dan jiwanya. Karakteristik yang khas dari seseorang ini sering kita sebut dengan kepribadian. Setiap orang memiliki kepribadian yang membedakan dirinya dengan orang lain. Kepribadian seseorang itu dipengaruhi faktor bawaan (genotip) dan faktor lingkungan (fenotip) yang saling berinteraksi terus menerus. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, Adanya perbedaan kepribadian tersebut terkadang akan menimbulkan konflik antar pegawai, sehingga untuk bisa terhindar dari konflik tersebut paling tidak pegawai mempunyai kemampuan untuk mengamati dan mengerti maksud, motivasi dan perasaan orang lain, peka pada ekspresi wajah, suara dan gerakan tubuh orang lain dan ia mampu memberikan respon secara efektif dalam komunikasi dengan kata lain mempunyai kecerdasan interpersonal yang baik. Bagi pegawai kecerdasan interpersonal sangat membantu dalam menyesuaikan diri serta dalam membentuk hubungan sosial agar motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas dirinya.(R. Sahur, 2016) Demikian sebaliknya, tanpa kecerdasan interpersonal pegawai akan mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Bagi pegawai yang mengalami kegagalan dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal, akan mengalami banyak hambatan dalam dunia sosialnya seperti kesepian, merasa tidak berharga serta suka mengisolasi diri. Minimnya kecerdasan interpersonal Dapat menyebabkan pegawai menjadi pasif dan cenderung acuh terhadap lingkungan disekitarnya.

## **METODE**

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian terhadap Kepuasan pegawai.(R. Sahur, 2016). Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakandiharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BMKG Kabupaten Majene yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Stratified Random Sampling*. Teknik ini dipilih karena populasi memiliki kecerdasan yang berbeda-beda (dari tingkat SMA hingga Sarjana). (M. R. Sahur & Ruswanti, 2017)

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **Data analysis**

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

#### 2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kecerdasan Kognitif ( $X_1$ ), dan Karakter Kepribadian ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y$  = Variabel dependent (Kepuasan kerja)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2$  = Variabel independen (Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian)

$E$  = error / variabel pengganggu

#### 3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$ , apakah variabel  $X_1, X_2$  (Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian) benar-benar berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:  $H_0$ : Variabel-variabel bebas (Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Pegawai).  $H_a$ : Variabel-variabel bebas (Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kepuasan kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### 1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 10,635 + 0,120X_1 + 0,375X_2 + e$$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.635	4.627		2.298	.030
	Kecerdasan Kognitif	.120	.217	.127	.554	.584
	Karakter Kepribadian	.375	.283	.303	1.324	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>) dan Karakter Kepribadian (X<sub>2</sub>) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **10,635**; artinya jika Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kepuasan kerja sebesar **10,635**.
- Koefisien regresi variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,120 ; artinya jika Kecerdasan Kognitif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif antara Kecerdasan dengan Kepuasan, maka semakin tinggi tingkat Kecerdasan maka Kepuasan pegawai yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Karakter Kepribadian (X<sub>2</sub>) sebesar 0.375 artinya jika Karakter

Kepribadian mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.001. Koefisien bernilai positif antara Karakter Kepribadian dengan Kepuasan kerja, maka semakin tinggi nilai Karakter Kepribadian maka Kepuasan kerja akan semakin tinggi.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ( $\alpha = 5\%$ ).

### Variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh nilai t hitung = 0.554 dengan tingkat signifikansi 0,584 yaitu > 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y).

### Variabel Kepribadian (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Karakter Kepribadian (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh nilai t hitung = 1,324 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Karakter Kepribadian (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y)

## 3. Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian terhadap Kepuasan kerja. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 <sup>a</sup>	.157	.094	.2.068

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Kognitif, Karakter Kepribadian

Dari hasil analisis diatas pengaruh Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian terhadap Kepuasan kerja pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.157. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian dalam menerangkan variabel Kepuasan Kerja. Hal ini berarti variabel Kecerdasan Kognitif (X<sub>1</sub>) dan Karakter Kepribadian (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 64,5% terhadap variabel Kesempatan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Analisis Peran Karakter Kepribadian sebagai Determinan Utama Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, **Karakter Kepribadian (X2)** terbukti sebagai faktor yang dominan dan signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai BMKG Majene dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara analitis, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja di lingkungan BMKG lebih ditentukan oleh aspek psikis dan kecocokan watak individu dengan lingkungan kerjanya dibandingkan kemampuan kognitif semata.

- **Kesesuaian Karakter dan Lingkungan:** Pegawai dengan kepribadian yang positif cenderung lebih mampu melakukan penyesuaian diri dan merespons interaksi sosial di kantor secara efektif.
- **Dinamika Interpersonal:** Kecerdasan interpersonal yang melekat pada karakter seseorang memungkinkannya mengerti motivasi dan perasaan rekan kerja, sehingga meminimalisir konflik yang dapat menurunkan kepuasan.
- **Konsistensi Temuan:** Hasil ini memperkuat studi meta-analisis oleh Bruk-Lee et al. (2009) yang menyatakan bahwa *The Big Five Personality Traits* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa faktor bawaan (genotip) dan lingkungan (fenotip) yang membentuk kepribadian seseorang berperan krusial dalam cara mereka memandang kebahagiaan di tempat kerja.

### 2. Inkonsistensi Pengaruh Kecerdasan Kognitif terhadap Kepuasan Kerja

Temuan menarik dalam penelitian ini adalah **Kecerdasan Kognitif (X1)** tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $p=0,584$ ). Secara analitis, ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh beberapa factor :

- **Standarisasi Pekerjaan:** Di instansi teknis seperti BMKG, prosedur kerja seringkali sudah sangat terstandarisasi. Oleh karena itu, tingkat kecerdasan kognitif yang tinggi mungkin tidak langsung berkorelasi dengan kepuasan jika tantangan intelektual yang tersedia tidak sebanding dengan kapasitas pegawai.
- **Kesenjangan Ekspektasi:** Pegawai dengan kecerdasan kognitif tinggi seringkali memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap pengembangan karier atau variasi tugas. Jika ekspektasi ini tidak terpenuhi, maka kecerdasan yang tinggi tidak akan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara nyata.
- **Fokus pada Soft Skills:** Data menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi dan karakter (psikis) lebih dihargai dalam ekosistem kerja Majene dibandingkan sekadar kemampuan akademik.

### 3. Sinergi Simultan dan Faktor Eksternal

Secara simultan, kedua variabel hanya berkontribusi sebesar **39,5%** terhadap kepuasan kerja. Secara analitis, angka ini menunjukkan bahwa mayoritas faktor yang menentukan kepuasan pegawai (60,5%) berada di luar lingkup penelitian ini.

- **Variabel Luar:** Faktor-faktor seperti budaya kerja, kompensasi, dan kepemimpinan kemungkinan besar memiliki porsi pengaruh yang lebih besar dalam ekosistem organisasi BMKG.
- **Implikasi Manajerial:** Pihak manajemen BMKG Majene sebaiknya tidak hanya berfokus pada rekrutmen berdasarkan kemampuan intelektual (kognitif), tetapi perlu melakukan asesmen kepribadian secara mendalam untuk memastikan terciptanya harmoni kerja yang mendukung kepuasan jangka panjang

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

- a. Tidak Ada pengaruh yang signifikan pada variabel Kecerdasan Kognitif terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor BMKG Kabupaten Majene, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,584 yang jauh lebih besar dari standar 0,05

- b. Ada pengaruh yang signifikan Karakter Kepribadian terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor BMKG Kabupaten Majene secara parsial, Variabel ini merupakan faktor yang dominan dengan nilai signifikansi 0,000
- c. Secara bersama-sama, variabel Kecerdasan Kognitif dan Karakter Kepribadian berkontribusi sebesar 39,5% terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BMKG Kabupaten Majene. Sebanyak 60,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini

## REFERENSI

- (1) Alan, Ronald (2019), Manajemen sumber daya manusia, ED 10, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- (2) Edward dan Trust (2020), Manajemen dasar, pengertian dan masalah, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- (3) Edi hartanto (2021), Pengaruh Jenjang Pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Pegawai Jurnal: Kebumen.
- (4) Eva sundari (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Karya.
- (5) Gerald dan Abimanyu (2018), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Pegawai Tulungagung:
- (6) Goriyo dan Theodhore (2017) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- (7) Indria dan Sutarmin (2019), Analisis Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.
- (8) Ibrahim, A., Sakka, W., & Ruswanti, R. (2025). The Impact of Lecturer Talk on EFL Context: Student's Attitudes in Focus. *Eduvelop: Journal of English Education and Development*, 9(1), 79–96. <https://doi.org/10.31605/eduvelop.v9i1.5464>
- (9) Leno legimin (2018), Pegawai Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers.
- (10) Marsuni dan Isywar (2019), Pegawai profesional dan Implementasi Kurikulum Jakarta: Gresik.
- (11) Pangali, K., Kabupaten, A., Ruswanti, R., Sahur, R., & Ibrahim, A. (2025). *Pendampingan Kewirausahaan Digital bagi Jamaah dan Remaja Masjid Raudatusshahidin Lingkungan Tanangan*. 23–26.
- (12) Sedarmayanti (2019), Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja, Bandung: Mandar maju.
- (13) Sahur, M. R., & Ruswanti, R. (2017). *Meningkatkan Kepuasan Pegawai melalui Efek Budaya Kerja dan Kompensasi pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene*.
- (14) Sugiono (2019), Manajemen Sumber daya Manusia, Malang: Rineka Cipta