PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PENGEMBANGAN KARIR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS

(Penelitian Pada Rumah Sakit Wijaya Kusumah Kuningan)

Dina Agustina[1], Dede Djuniardi[2], Aris Budiman[3]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

Koresponden Email : dinaagustina574@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the effects of reward, punishment, career development, and work environment on the job satisfaction of non-medical employees at RS Wijaya Kusumah Kuningan, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method using descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to non-medical employees of RS Wijaya Kusumah Kuningan who served as the research respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of statistical software. The results indicated that reward had a positive and significant effect on job satisfaction, punishment had a positive and significant effect on job satisfaction, career development had a positive and significant effect on job satisfaction, and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, reward, punishment, career development, and work environment simultaneously had a positive and significant effect on the job satisfaction of non-medical employees at RS Wijaya Kusumah Kuningan. These findings suggested that improvements in reward systems, the implementation of fair disciplinary measures, the provision of career development opportunities, and the creation of a supportive work environment were important factors in enhancing employee job satisfaction. This study contributed to the development of Human Resource Management literature, particularly regarding factors influencing job satisfaction in the healthcare sector. Future research was recommended to incorporate additional relevant variables and expand the research setting in order to obtain more comprehensive findings and improve the generalizability of the results.

Keywords: *Reward, Punishment, Career Development, Work Environment, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri rumah sakit di Indonesia menuntut peningkatan kualitas pelayanan yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk karyawan non medis. Di RS Wijaya Kusumah Kuningan, peningkatan jumlah kunjungan pasien dari 45.723 pada tahun 2021 menjadi 69.760 pada tahun 2024 belum diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil survei kepuasan kerja periode 2022–2024 dan pra-survei tahun 2025 menunjukkan masih adanya ketidakpuasan

terhadap aspek *reward,* kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan non medis.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *reward*, *punishment*, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Aini & Suhermin, 2020; Fitria & Sawitri, 2021; Dhani & Surya, 2023). Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan temuan yang belum konsisten sehingga masih terdapat research gap, khususnya pada sektor rumah sakit dan kelompok karyawan non medis. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *reward, punishment*, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di RS Wijaya Kusumah Kuningan, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Keadilan (Equity Theory) Adams. Teori Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti penghargaan dan kesempatan berkembang, serta faktor higiene, seperti kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, Equity Theory menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan antara kontribusi yang diberikan (input) dan imbalan yang diterima (outcome). Apabila karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi atas pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu reward, punishment, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Reward dipandang sebagai penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi atas kinerja karyawan. Punishment merupakan sanksi yang diterapkan secara adil untuk membentuk disiplin kerja. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan peluang kemajuan karier karyawan, sedangkan lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Keempat variabel tersebut secara teoritis berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan lima hipotesis, yaitu: H1 *reward b*erpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; H2 *punishment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; H3 pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; H4 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; dan H5 *reward, punishment*, pengembangan karir, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan non medis RS Wijaya Kusumah Kuningan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *reward, punishment*, pengembangan

karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di RS Wijaya Kusumah Kuningan. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan non medis RS Wijaya Kusumah Kuningan yang berjumlah 149 orang. Penelitian menggunakan teknik total sampling (sampling jenuh) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala interval (Agree–Disagree Scale) 1–10, Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 26 yang diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45780696
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.040
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.12, didapati bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa distribusi nilai residual adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.751	2.978		2.267	.025		
	Reward	.286	.068	.247	4.177	.000	.417	2.399
	Punishment	.209	.101	.132	2.083	.039	.360	2.775
	Pengembangan Karir	.280	.052	.372	5.378	.000	.304	3.289
	Lingkungan Kerja	.222	.061	.242	3.628	.000	.327	3.057
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* variabel *Reward* (X_1) adalah 0.417, *Punishment* (X_2) adalah 0.360, Pengembangan Karir (X_3) adalah 0.304 dan Lingkungan Kerja (X_4) adalah 0.327. Nilai – nilai tersebut melebihi ambang batas 0.01. Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel *Reward* (X_1) adalah 2.399, *Punishment* (X_2) adalah 2.775, Pengembangan Karir (X_3) adalah 3.289 dan Lingkungan Kerja (X_4) adalah 3.057. Semua nilai VIF tersebut < dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.035	1.780		2.829	.005
	Reward	.017	.041	.052	.406	.685
	Punishment	.054	.060	.124	.901	.369
	Pengembangan Karir	-.014	.031	-.067	-.449	.654
	Lingkungan Kerja	-.049	.037	-.193	-1.339	.183
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Reward* (X_1) adalah 0.685, *Punishment* (X_2) adalah 0.369, Pengembangan Karir (X_3) adalah 0.654 dan Lingkungan Kerja (X_4) adalah 0.654. Karena nilai nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda tanda heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.751	2.978		2.267	.025

	Reward	.286	.068	.247	4.177	.000
	Punishment	.209	.101	.132	2.083	.039
	Pengembangan Karir	.280	.052	.372	5.378	.000
	Lingkungan Kerja	.222	.061	.242	3.628	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Dari hasil tabel 4.15 dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.751 + 0.286\ (X_1) + 0.209\ (X_2) + 0.280\ (X_3) + 0.222\ (X_4)$$

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889[a]	.791	.785	4.519
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward, Punishment, Pengembangan Karir				

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 evaluasi yang dilakukan dengan IBM SPSS *Statistic* 26 pada tabel yang telah ditampilkan, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Squere (R^2) adalah 0,791 maka dapat dapat diketahui pengaruh bersama sama antara *reward, punishment*, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja: 0,791 x 100% = 79,1%. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa 79,1% kepuasan kerja dipengaruhi *reward* dan *punishment*, pengembangan karir, lingkungan kerja, Sedangkan, sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dicakup dalam studi ini.

Uji Simultan (F)

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	11124.656	4	2781.164	136.171	.000[b]
	Residual	2941.062	144	20.424		
	Total	14065.718	148			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Reward, Punishment*, Pengembangan Karir						

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Hasil analisis menunjukkan bahwa Fhitung adalah 136.171, yang melebihi Ftabel sebesar 2.45, dan nilai signifikansinya adalah 0.000, yang lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu, mengikuti kriteria pengambilan keputusan, H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa *Reward, Punishment*, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Parsial (T)

Tabel 4.18

Hasil Parsial T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.751	2.978		2.267	.025
	Reward	.286	.068	.247	4.177	.000
	Punishment	.209	.101	.132	2.083	.039
	Pengembangan Karir	.280	.052	.372	5.378	.000
	Lingkungan Kerja	.222	.061	.242	3.628	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 2.083 kemudian dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1.976, maka t hitung > t tabel (2.083 > 1.976) dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 < 0.05 sehingga H0 ditolak dan H1

diterima. Dapat disimpulkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward, punishment*, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di RS Wijaya Kusumah Kuningan, baik secara parsial maupun simultan. Di antara keempat variabel tersebut, pengembangan karir merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja telah tercapai dan seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

SARAN

Penelitian ini masih terbatas pada satu rumah sakit dengan responden yang hanya mencakup karyawan non medis sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, seperti rumah sakit dengan karakteristik berbeda atau sektor pelayanan lainnya, serta menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, misalnya metode campuran (*mixed methods*) atau penelitian longitudinal. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, *employee engagement*, beban kerja, atau stres kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan menghasilkan temuan yang semakin bermanfaat bagi pengembangan ilmu maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, H. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*(1), 1–20.

Anam, S. K., Para'pak, G., & Yusuf, T. (2024). Pengaruh Lingungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, *15*(1.2024), 281-290.

Azizah, A., Halin, H., & Lazuarni, S. (2023). *menyarankan tambah motivasi*. *4*(3), 192–202.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(1), 9–15.

Dhani, N. & Surya, I. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Daniel, D., & Arfamaini, R. (2025). Pengaruh Leverage Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Kesehatan Di Bei Periode 2019–2023. *J-Macc: journal of management and accounting*, *8*(1), 133-151.

Dalima, R., Dewi, B. P. (2020). Hubungan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. Jurnal Keperawatan Bina Husada, (8), 249

Elma, Novalinda, C., & Ginting, J. B. (2025). Analisis Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan, Dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Rantauprapat Analysis Of Responsibility, Reward, And Achievement Motivation Factors On Job Satisfaction Of Rsud Rantauprapat Nurses. *Ibu SIna : Jurnal Kdeokteran Dan Kesehatan*, *24*(1), 173–181.

Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Peningkatan Bor Selama Pandemi Dirawat Inap Non-COVID RSIJ Cempaka Putih. Jurnal Manajerial DanKewirausahaan, 2(2), 398. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933

Fitria, J., & Sawitri, S. R. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit : Jurnal Manajemen Danbisnis*, *1*(2), 28–44.

Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., &Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Karyawan Di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. Journal Of Management (SME's), (11), 88.

Gunawan, K. T. W. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). *Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Pada*. *7*(2), 540–549.

Hulu, F. Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Edunomika*, *8*(2), 1–10

Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Lpi Al Haromain. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen,11(Isnn:2461-0593).

Irsan, M., Marnisah, L., & Zamzam, F.(2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Punishment Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi 2 PT. Semen Baturaja (Persero) TBK. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), (1) 244.

Mulyati, E. (2024). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Survei pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 1-9.

Nursaadah. (2017). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar. *Juornal of Management Review*, *1*(1), 33–42.

Khudin Anam, S., Para'pak, G., & Yusuf, T. (2024). Pengaruh Lingungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, *15*(1.2024), 281–290. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.462

Prakosa A.S,Minarsih, M. M., & Wulan, H. S.(2020). the Effect Of Leadership, Reward And Punishment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables (Study At CV Bukit Dewi Semarang). Journal Of Management, (6), 4.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011

Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan MotivasiKerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. MajalahEkonomi, 25(1), 19–28. https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447

Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas lingkungan hidup kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(1).

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019) Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta

Suparmi, S., Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang IV Ungaran. Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, (8), 52-56.

Tjong, W. (2021). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Dividend Payout Ratio Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Rumah Sakit Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 Â€"2019. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *9*(1).

Utami, P. D. S., & Hadiprajitno, B. (2012). *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Industri Rumah Sakit Di Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Wijaya, M. D. A., & Lestari, D. (2024). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru SMK Islam Miftahul Huda Berbasis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 9(2), 1296. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1934