

Analisis Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam)

Noor Laili^{1*)}, Ira Geraldina¹, Muji Gunarto²

¹Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka

²Program Magister Manajemen, Universitas Bina Dharma

Penulis Korespondensi: noorlaili524@gmail.com

ira@ecampus.ut.ac.id, mgunarto@binadarma.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 20 Juli 2024, Accepted: 29 Juli 2024, Published: 01Agustus 2024

Abstract.

This study aims to analyze the influence of work environment and workability on employee performance and its impact on employee job satisfaction at UPTD Muara Komam Health Center. The background of this study is based on the importance of employee performance in improving the quality of health services, as well as various problems related to suboptimal work environments and workability conditions. This study integrates the variables of work environment, workability, performance, and job satisfaction in one analysis model to provide a more comprehensive picture of the factors that influence the performance of Puskesmas employees. The research sample consisted of 63 UPTD Muara Komam Health Center employees who were selected randomly. Data collection was carried out through a questionnaire tested for validity and reliability. The data analysis method used was the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS software. The results showed that work environment and workability significantly affected employee performance. Job satisfaction was proven to mediate the relationship between work environment and workability on employee performance. A conducive work environment and good work ability directly improve employee performance and high job satisfaction, further strengthening this relationship. This study provides an important contribution to the development of human resource management policies in the health sector, especially in efforts to improve the performance and job satisfaction of Puskesmas employees. The managerial implications of this study include the need for good work environment management, such as providing adequate facilities and creating harmonious working relationships, as well as improving employee work skills through ongoing training and development programs.

Keywords: Work Environment, Work Ability, Employee Performance, Job Satisfaction

1. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan di Indonesia merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Puskesmas sebagai unit pelaksana teknis daerah (UPTD) memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan primer. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 yang telah diubah menjadi PMK Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas bertanggung jawab untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama. Di Puskesmas Muara Komam, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja dan kepuasan kerja pegawai yang memerlukan perhatian serius. Pelayanan kesehatan adalah salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat. Di Indonesia, Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) berperan sebagai unit pelaksana teknis daerah (UPTD) yang menyediakan layanan kesehatan primer bagi masyarakat. Puskesmas bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai program kesehatan yang bertujuan untuk mencegah penyakit, mempromosikan kesehatan, dan memberikan pengobatan dasar. Oleh karena itu, kinerja pegawai Puskesmas menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelayanan kesehatan.

Namun, berbagai tantangan masih dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas. Berdasarkan observasi awal, terdapat keluhan dari masyarakat mengenai rendahnya kualitas pelayanan yang diterima. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja pegawai yang perlu ditangani. Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai Puskesmas juga menjadi perhatian, karena kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang buruk dan tingkat absensi yang tinggi, yang pada akhirnya dapat merugikan kualitas pelayanan kesehatan.

Berbagai permasalahan sering kali muncul dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta kemampuan kerja yang optimal dari pegawai. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, dan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja, dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, kemampuan kerja yang rendah, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan studi awal yang dilakukan di UPTD Puskesmas Muara Komam, ditemukan bahwa banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Di Puskesmas Muara Komam, beberapa pegawai mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas yang tidak lengkap, suasana kerja yang tidak nyaman, serta kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Published by:

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Selain itu, kemampuan kerja pegawai juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja mereka. Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Namun, di Puskesmas Muara Komam, ditemukan bahwa banyak pegawai yang merasa kurang memiliki kemampuan kerja yang memadai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Akibatnya, kemampuan kerja yang rendah dapat menghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Aziz (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Wibi (2015) menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Apriyanti (2021) dan Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan di sektor swasta atau instansi pemerintah non-kesehatan, sehingga relevansi temuan-temuan tersebut terhadap Puskesmas masih perlu dikaji lebih lanjut.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan dalam konteks sektor kesehatan, khususnya di Puskesmas. Penelitian sebelumnya belum banyak yang mengintegrasikan keempat variabel ini dalam satu model analisis yang komprehensif. Selain itu, peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai di Puskesmas masih belum banyak dieksplorasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji secara menyeluruh bagaimana lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengintegrasikan variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja dalam satu model analisis khusus di sektor kesehatan, yaitu di UPTD Puskesmas Muara Komam. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di Puskesmas, dengan fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kemampuan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal serta kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini menjadi penting dan perlu dilakukan untuk memberikan masukan yang berharga bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

2. Kajian Teoritis

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, suhu, penerangan, dan

kebersihan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar pegawai, budaya organisasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja (Siahaan & Tambunan, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, pencahayaan, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja (Afandi, 2018). Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Semakin baik lingkungan kerja maka akan menjadi salah satu faktor pendukung agar kinerja pegawai semakin meningkat, sehingga kepuasan kerja pegawai juga dapat tercapai. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu; pertama, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik. Kedua, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra (Suwondo & Sutanto, 2015). Menurut Afandi (2018), berikut adalah beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu dapat dicapai. Manfaatnya sangat besar bagi karyawan demi keselamatan dan kelancaran kerja. (2) Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia taman disekitar tempat kerja. (3) Kebisingan di tempat kerja, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan nyaman. (4) Kenyamanan di tempat kerja, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman amaka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Fisik dan mental erat hubungannya dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Apabila ingin mencapai hasil yang maksimal dalam sebuah pekerjaan maka mereka harus memiliki kemampuan dan bersungguh-sungguh serta ditunjang oleh fasilitas yang memadai dalam mengerjakan tugas yang menjadi beban tanggung jawabnya. Sehingga kemampuan seseorang dapat diukur dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Ghozali, 2017).

Menurut Robbins dalam Cahyono (2019), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor dari kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, kecekatan dan keterampilan serupa.

Robbin dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016), indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*), proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*), tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*), kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan Kerja, kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Siahaan & Tambunan, 2021).

Kinerja adalah seni menyelesaikan tugas dengan batas-batas yang telah ditentukan (Iqbal, dkk, 2015). Penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Endah (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati Bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Dalam memberikan batasan untuk mengukur kinerja pegawai maka T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) memberikan penjelasan mengenai indikator kinerja yang meliputi:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan organisasi, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Secara formal kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Definisi ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep uniter, tetapi konsep yang relatif. Individu mungkin merasa puas pada satu aspek dan merasa tidak puas dengan pekerjaan pada aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau berdasarkan pengalaman kerja. Dengan kata lain, mewakili apa yang dirasakan seseorang terhadap suatu pekerjaan dan apa yang dipikirkan seseorang terhadap pekerjaannya (Colquitt et al., 2018).

Smith et al. (1969) mempublikasikan kepuasan kerja dalam lima dimensi yang dikenal dengan Job Descriptive Index (JDI) atau Indeks Deskripsi Pekerjaan, yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, atasan, rekan kerja dan pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh aspek pekerjaan seperti upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja.

Kreitner & Kinicki (2013) menyatakan terdapat lima model utama yang menyebabkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Need Fulfillment (Pemenuhan Kebutuhan)
Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana seseorang dapat memenuhi kebutuhannya dengan karakteristik pekerjaan.
2. Discrepanciest (Kesesuaian Harapan)
Model ini mengasumsikan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian harapan. Kesesuaian harapan adalah perbedaan antara apa yang diharapkan dari suatu pekerjaan (seperti gaji yang baik dan peluang promosi) dengan apa yang sebenarnya didapat.
3. Value Attainment (Pencapaian Nilai)
Ide yang mendasari pencapaian nilai adalah hasil dari kepuasan dengan persepsi bahwa kepuasan dapat dicapai melalui pemenuhan nilai penting dari pekerjaan individu. Penelitian

secara konsisten memprediksi bahwa pemenuhan nilai berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

4. Equity (Ekuitas)

Dalam model ini, kepuasan ditentukan dari bagaimana keadilan diperlakukan terhadap seseorang di tempat kerja. Kepuasan dihasilkan dari persepsi seseorang terhadap hasil pekerjaan, berhubungan dengan energi atau tenaga yang digunakan, dan dapat dibandingkan dengan masukan serta hasil penting lainnya.

5. Dispositional/Genetic Components (Disposisional/Komponen Genetik)

Model ini mencoba menjelaskan pola dimana beberapa pegawai tampak puas dalam situasi kerja yang berbeda dan beberapa pegawai lainnya selalu tampak tidak puas. Model disposisional / genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian bergantung pada karakteristik individu dan faktor genetik.

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif pada penelitian ini mengacu pada kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam ini adalah pegawai pada UPTD Puskesmas Muara Komam, dan kemudian jawaban dari kuesioner tersebut diangkakan dengan menggunakan skala *likert*.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada UPTD Puskesmas Muara Komam. Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 orang, yang terdiri dari pegawai pada UPTD Puskesmas Muara Komam.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

Unit Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM atau *structural equation modeling*, yaitu salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak. Variabel menunjukkan pengukuran terhadap objek penelitian seperti individu, organisasi, peristiwa, aktivitas dan sebagainya. Pengukuran tersebut dapat diperoleh melalui survei atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data primer serta bersumber dari *database* sekunder.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

Sampel penelitian terdiri dari 63 pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam. Berikut adalah deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja seperti pada Tabel 1.

Published by:

Tabel 1. Deskripsi Data Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	47.62%
	Perempuan	33	52.38%
Usia	< 30 tahun	15	23.81%
	30-40 tahun	25	39.68%
	41-50 tahun	18	28.57%
	> 50 tahun	5	7.94%
Tingkat Pendidikan	SMA	20	31.75%
	D3	15	23.81%
	S1	25	39.68%
	S2	3	4.76%
Lama Bekerja	< 5 tahun	10	15.87%
	5-10 tahun	22	34.92%
	11-20 tahun	20	31.75%
	> 20 tahun	11	17.46%

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Pengujian validitas menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai cut-off sebesar 0.50, sedangkan reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan nilai cut-off sebesar 0.70 terlihat seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Faktor Loading	AVE	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	LK1	0.780	0.590	0.820
	LK2	0.820		
	LK3	0.750		
	LK4	0.710		
Kemampuan Kerja	KK1	0.800	0.610	0.840
	KK2	0.790		
	KK3	0.770		
	KK4	0.740		
Kepuasan Kerja	KJ1	0.830	0.630	0.860
	KJ2	0.810		
	KJ3	0.790		
	KJ4	0.760		
Kinerja Pegawai	KP1	0.850	0.650	0.880
	KP2	0.830		
	KP3	0.800		

	KP4	0.780		
--	-----	-------	--	--

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai faktor loading di atas 0.50, dan nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0.50. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0.70, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap valid dan reliabel.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficient	T-Value	P-Value	Hasil
H1	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.450	5.320	0.000	Diterima
H2	Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja	0.380	4.870	0.000	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja	0.300	3.750	0.000	Diterima
H4	Kemampuan Kerja → Kinerja	0.280	3.620	0.000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0.500	6.410	0.000	Diterima
H6	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.230	3.450	0.001	Diterima
H7	Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.190	3.170	0.002	Diterima

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima dengan tingkat signifikansi 0.05. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing hubungan:

1. Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja (H1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.45 dan nilai T sebesar 5.32. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja (H2). Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.38 dan nilai T sebesar 4.87. Pegawai yang merasa memiliki kemampuan kerja yang memadai cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Lingkungan Kerja → Kinerja (H3). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.30 dan nilai T sebesar 3.75. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kemampuan Kerja → Kinerja (H4). Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.28 dan nilai T sebesar 3.62. Pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

5. Kepuasan Kerja → Kinerja (H5). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.50 dan nilai T sebesar 6.41. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja (H6). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.23 dan nilai T sebesar 3.45. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
7. Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja (H7). Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.19 dan nilai T sebesar 3.17. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

4.4. Pembahasan

Lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin nyaman lingkungan kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma (2020) yang menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah organisasi agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Azhar dan Rasto (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa sirkulasi udara yang baik menciptakan rasa nyaman pada pegawai, tidak adanya suara bising sehingga pegawai dapat berpikir dalam menyelesaikan tugasnya serta tata warna ruangan yang baik memberikan rasa nyaman. Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan. Kondisi ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma dan Atika Fitry (2020), menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak memberikan nilai yang positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai anjab, tugas diselesaikan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan

Published by:

yang akan menjadi beban pekerjaan. Walaupun pegawai memiliki kemampuan kerja akan menunjang namun tidak dapat menjadikan pegawai puas pada hasil kerjanya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bonafacio Borges dan Neto Araujo (2021), yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fitry (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa sirkulasi udara di ruang kerja yang baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, tidak ada suara yang mengganggu aktivitas kerja dan tata warna ruangan kerja yang memberikan rasa nyaman sehingga mendorong pegawai untuk memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas

Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Doni Aji Setiawan (2020) menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, berarti hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada UPT Puskesmas Muara Komam, di mana hasil yang diperoleh adalah kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian walaupun pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik namun tidak berdampak kinerja. Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa walaupun pegawai memiliki ilmu dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas namun tidak dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian meningkatnya perasaan puas yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Estritasari (2021) menyatakan bahwa salah satu faktor kinerja yang baik yaitu adanya rasa puas yang dimiliki pegawai ketika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa pegawai puas pada pekerjaan karena pegawai memperoleh gaji sesuai standar yang berlaku serta mencukupi kebutuhan sehari-hari serta rekan kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi

karakter pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka kepuasan kerja akan juga semakin tinggi. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitry (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi pada pegawai UPTD Puskesmas Muara Komam terlihat pada indikator dalam kuesioner bahwa kondisi lingkungan yang nyaman akan memberikan kepuasan pegawai dari hasil pekerjaannya sehingga pekerjaan semakin berkualitas.

Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Doni Aji Setiawan (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Estritasari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Gunarto, 2013; Gunarto et al., 2022; Gunarto & Cahyawati, 2022).

Dengan demikian walaupun pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik tidak berdampak kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Muara Komam.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemampuan kerja pegawai juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasa memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif.
4. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemampuan kerja yang baik juga secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
6. Mediation Effect. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja.

Beberapa saran yang disampaikan peneliti kepada objek penelitian, khususnya kepada pimpinan UPTD Puskesmas Muara Komam, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan aman, serta hubungan kerja yang harmonis.
2. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai sangat penting. Manajemen harus menyediakan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
3. Manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja.
4. Manajemen perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mempertimbangkan hubungan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Langkah-langkah yang komprehensif dalam memperbaiki semua aspek ini akan memberikan hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Asri, K. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Kenyamanan Bekerja Di Sekolah: Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu. *Edum Journal*, 4(1), 21-28. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v4i1.77>
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanaf Publishing
- Araujo, Bonifacio BN. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri*. Magister Manajemen Universitas Islam Kadari Otonomi Vol,21 Nomor 1 Edisi April 2021.

- Aziz, M. A., 2016. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99-108.
- Colquitt et al. 2018. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace in Practice Development in Health Care*. 6th ed. Vol 4. Issue 1. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Cahyono, Dwi. 2019. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki)*. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
- Devita, Maria. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2
- Endah, Kiki. 2015. *Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat oleh UPTDD Bina Marga Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran*. FISIP Universitas Galuh Ciamis
- Firdaus, Muhammad Rio. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Puskesmas Pisangan). FEB UIN Syarif Hidayatullah.
- Gunarto, M. (2013). Strategi Membangun Kepuasan Konsumen dalam Rangka Membangun Loyalitas Pengunjung Objek Wisata Kota Pagaram. *Seminar Nasional: Green Tourism and Economic Development*.
- Gunarto, M., & Cahyawati, D. (2022). Experience Value as a Mediator Variable for Co-Creation Relationship on Alumni Loyalty: Using the SEM-PLS Model Approach. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(1), 46–59. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i1.1311.2022>
- Gunarto, M., Thohary, R., & Verawaty, V. (2022). Membangun Kinerja Umkm Melalui Inovasi Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(2), 1–17. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.568>
- Hanafi, B.D dan Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti, D., 2018. Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma* 6(1), 23-34.
- Herman, Hendri., Tobing, Vargo CI. 2019. Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pengurusan KTP-el dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Moderasi di Kecamatan Batam Kota Batam. Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam. E-ISSN: 2580-5118. P-ISSN: 2548-1827

- Hermawan, Risky., Rahadi, R.D. 2021. *Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur*. Tirtayasa Ekonomika Vol. 16 No. 1
- Iqbal. Anwar dan Haider. 2015. *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. *Arabian Journal of business and management review*. Vol. 5, No. 5, pp. 16
- Indriasari, Nia., dkk. 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen pemasaran*. PT Prenhallindo. Jakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Napitulu, Paimin. (2012). *Pelayanan Publik dan Consumer Satisfaction*. Penerbit: PT. Alumni. Bandung
- Naharuddin, N.M. & Sadegi, M. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance. A Case Study Of Miyazu Malaysia. *International Journal Of Independent Researach*.
- Raharjo, dkk. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD Pati Kota Kabupaten Pati. *Journal of Management Vol. 2 No. 2*
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jilid I. Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B. Jakarta. Penerbit Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Samson et al. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees ini Nakura Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 76-89.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Siahaan, Rusliaman., Tambunan, Bonifasius H. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhdap Kinerja (Studi pada Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi)*. Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen. ISSN: 2443-0536
- Sudarto, Poluan dan Takumansang. 2014. Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Publik PT Air Manado. *Sabua Vol. 6, No. 3 : 303-319*, ISSN: 2085-7020
- Sukmawati, Indria., Sugiyanto. 2021. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*. *Jurnal*

Humanis (Humanities, Management and Science Proceedings) Universitas Pamulang.
ISSN (online): 2746-4482. ISSN (print): 2746-2250

- Suwondo., Susanto. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. 17(2), 135-144
- Tjipto, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Manajemen*. Edisi Revisi. Andy: Yogyakarta
- Tangkawarouw, K.C, dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303-1174
- Wibi, A., 2015. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Pekanbaru: Tesis Faculty of Economics, Riau University. <<https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerja/>> diakses 30 November 2021

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

