

## Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dindikbud Kabupaten Purbalingga

**Ari Fatah Asrofi**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

**Heri Setiawan**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

**Ady Achadi**

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Alamat: Jl. Raya Beji Karangsalam No.25, Kec. Kedungbanteng, Kab. Banyumas, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: [fatahari32@gmail.com](mailto:fatahari32@gmail.com)

**Abstract.** *This research is based on the gap phenomenon in the form of the level of work achievement of employees which is considered not optimal. Condition can demonstrated through reports on the work achievements of Purbalingga Regency Education and Culture Service employees and research gaps in the form of differences in research results for each variable. The aim of this research is to analyze the influence of work motivation, training, competence and job satisfaction on the work performance of employees of the Purbalingga Regency Education and Culture Service. The population in this study ASN employees of the Purbalingga Regency Education and Culture Service, totaling 86 people with a sample of 75 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression and hypothesis testing using t test calculations. The results of this research show work motivation, training, competence and job satisfaction influence work performance. From the results the research, can be implied that the leadership of the Purbalingga Regency Education and Culture Office needs to provide recognition to employees, needs to pay more attention to the qualifications of trainers for employees, increases responsiveness in carrying out work, needs to pay attention to the amount of payment an employee receives as needed.*

**Keywords:** *Work Performance, Work Motivation, Training, Competence, and Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini berlandaskan pada fenomena gap berupa tingkat capaian kerja dari para pegawai yang dinilai belum optimal. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui laporan capaian kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dan *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian masing-masing variabel. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 86 orang dengan sampel 75 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan perhitungan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian dapat diimplikasikan pimpinan pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga perlu memberikan pengakuan kepada para pegawai, perlu lebih memperhatikan kualifikasi pelatih kepada para pegawai, meningkatkan sikap yang tanggap dalam melakukan pekerjaan, perlu memperhatikan pada jumlah pembayaran yang diterima seorang pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Soehardi & Lestari, (2021) mengemukakan bahwa fungsi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja ialah untuk menghasilkan produk atau jasa dalam suatu perusahaan yang diukur dan dikomparasikan dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Pentingnya peran

dari sumber daya manusia yaitu untuk memastikan efisiensi keterampilan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Suharsono (2023) mengemukakan bahwa prestasi kerja (*job performance*) merupakan sejumlah hasil yang tidak lain perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar untuk penilaian kerja. Salah satu komponen yang paling penting dalam mencapai prestasi terbaik di tempat kerja adalah memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya (Safria et al., 2023). Hasil kerja yang optimum dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bermutu. Untuk melihat prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap prestasi kerjanya (Nurul Ichsan, 2020). Penilaian tersebut bertujuan untuk mengukur sampai mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga yang beralamat di JL. S. Parman No.345, Purbalingga, Jawa Tengah merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah Dinas yang dipimpin oleh Kepala Dinas, dan berkedudukan di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Penelitian ini di dasarkan pada *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian dan fenomena gap. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hifnie (2022) serta studi yang dilakukan oleh Dikdoyo et al., (2022) memberikan bukti bahwa motivasi kerja kerja memerupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Devi Febriyanti et al., (2022) justru menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan (*training*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (*work performance*). Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Sari & Wendra, (2020) justru menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Karnadi & Pramesthi (2021), memberi bukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti & SAP (2020), menunjukkan kompetensi justru tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dirja & Razak (2020), dalam studinya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, hasil penelitian Patras et al., (2019) justru menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil awal observasi yang telah dilakukan oleh penulis dengan pihak kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga diperoleh informasi

bahwa secara umum prestasi kerja pegawai cukup berjalan dengan baik namun, masih ada beberapa permasalahan terkait capaian kerja dari para pegawai yang dinilai belum optimal. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui laporan capaian kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga selama 6 bulan periode 2023 yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.  
Data Capaian Kerja Pegawai  
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga  
Mei – Oktober 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Kuantitas/Output</b>			
Mei	37	21	52%
Juni	35	17	41%
Juli	38	18	42%
Agustus	24	23	95%
September	40	39	97%
Oktober	20	18	90%

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa target kuantitas/output capaian kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga merupakan hasil yang dicapai dari suatu program kerja, aktivitas, dan kebijakan. Lalu realisasi capaian merupakan hasil yang telah dicapai dalam suatu program kerja, aktivitas, dan kebijakan. Capaian kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga pada bulan Mei sebesar 52% kemudian mengalami penurunan sebesar 41% pada bulan Juni, sedangkan pada bulan Juli mengalami peningkatan sebesar 42% lalu pada bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 95%. Pada bulan September menjadi bulan tertinggi capaian kerja yang dilakukan oleh pegawai sebesar 97% dan Oktober mengalami penurunan sebesar 90%. Capaian yang diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga ialah 100%. Kondisi demikian dapat terjadi karena adanya beberapa faktor yang diduga kuat mempengaruhi tingkat capaian kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.

## KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya. Menurut Robbins (2015) prestasi kerja mengacu pada tugas dan fungsi profesional seseorang sehubungan dengan kemauan dan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi: kuantitas kerja; kualitas kerja; kerjasama; inisiatif.

Menurut Handoko (2015) motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang dan mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Martuyo (2007) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja, atau dengan kata lain sesuatu yang menjadi pendorong semangat bekerja. Menurut Maulana et al (2018) motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Menurut Sedarmayanti (2017), indikator dari motivasi kerja sebagai berikut: gaji; supervisi; kebijakan; hubungan kerja yang akrab; kondisi kerja; pekerjaan itu sendiri; peluang untuk maju; pengakuan; keberhasilan dan tanggungjawab.

Menurut Mathis (2002) Pelatihan adalah proses dimana orang memperoleh keterampilan khusus untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses terkait dengan tujuan organisasi yang berbeda, dan pelatihan dapat dilihat secara sempit atau luas. Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan ditargetkan pada karyawan non-manajerial, ini adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan langkah-langkah sistematis dan terorganisir untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus untuk tujuan terbatas. Indikator-indikator pelatihan diantaranya (Mangkunegara, 2016) sebagai berikut: tujuan pelatihan; materi; metode yang digunakan; kualifikasi peserta; kualifikasi pelatih (instruktur).

Menurut Siagian (2008) Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku atau tingkah laku yang dapat diukur dengan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melakukan sesuatu. Menurut S. M. Baharuddin & Syachbrani (2019) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. indikator-indikator yang ada dalam kompetensi diantaranya sebagai berikut (Sutrisno, 2016): pengetahuan (*knowledge*); pemahaman (*understanding*); nilai (*value*); kemampuan (*skill*); sikap (*attitude*); minat (*interest*).

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang melibatkan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dari pekerjaan, serta faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja digunakan sebagai acuan pada tingkat perasaan positif atau negatif dari karyawan pada pekerjaan mereka (Wahyuningsih & Setiawan, 2020). Indikator kepuasan kerja antara lain (Afandi, 2018): kepuasan pada pekerjaan itu sendiri; kepuasan pada pembayaran; kepuasan terhadap promosi; kepuasan pada supervisor; kepuasan pada rekan kerja. Pada penelitian ini dihipotesiskan motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) adalah suatu metode penelitian dengan cara menganalisis populasi atau sampel tertentu, hal ini dikarenakan penelitian ini berbentuk angka, menggunakan analisis statistik, dan hasil penelitian dapat diukur. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 86 orang, dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling*. Instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, kemudian mengukur derajat kemampuan model menggunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ), uji kelayakan menggunakan uji f, selanjutnya apakah koefisien regresi variabel bebas yang diperoleh berpengaruh signifikan atau tidak yang dibuktikan dengan uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024, proses pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Setelah melakukan uji kelayakan model regresi yang menyatakan bahwa model layak dan uji asumsi klasik dinyatakan lolos, dapat dibuat ringkasan hasil analisis regresi seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Probabilitas
Motivasi Kerja	0,150	0,095
Pelatihan	0,230	0,003
Kompetensi	0,134	0,018
Kepuasan Kerja	0,211	0,024
Konstanta = -1,828		

Sumber: Output SPSS

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah model persamaan regresi berikut:

$$Y = -1,828 + 0,150X_1 + 0,230X_2 + 0,134X_3 + 0,211X_4 + e$$

Nilai konstanta sejumlah -1,828 yang diartikan apabila nilai variabel motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), kompetensi (X3) dan kepuasan kerja (X4) bernilai sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja sebesar -1,828. Koefisien regresi variabel **motivasi kerja** sebesar 0,150 yang berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,150. Koefisien regresi variabel **pelatihan** sejumlah 0,230 yang berarti bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,230. Koefisien regresi variabel **kompetensi** sejumlah 0,134 yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,230. Koefisien regresi variabel **kepuasan kerja** sejumlah 0,211 yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,211.

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,908	0,825	0,815	0,850

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa 82,5% variabel motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.  
Hasil Uji t

No.	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
1.	X1	3,058	1,66980	0,003	Diterima
2.	X2	2,426	1,66980	0,018	Diterima
3.	X3	2,127	1,66980	0,037	Diterima
4.	X4	2,309	1,66980	0,024	Diterima

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4, maka nilai t hitung variabel **motivasi kerja** yaitu sebesar 3,058 sehingga t hitung  $3,058 > 1,66980$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. Nilai t hitung variabel **pelatihan** yaitu sebesar 2,426 sehingga t hitung  $2,426 > 1,66980$  dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. Nilai t hitung variabel **kompetensi** yaitu sebesar 2,127 sehingga t hitung  $2,127 > 1,66980$  dan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. Nilai t hitung variabel **kepuasan kerja** yaitu sebesar 2,309 sehingga t hitung  $2,309 > 1,66980$  dan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti variabel motivasi kerja, pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, dapat diambil kesimpulan bahwa semua hipotesis **diterima**. Temuan ini mengimplikasikan memberikan pengakuan kepada para pegawai, memperhatikan kualifikasi pelatih (instruktur) yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, meningkatkan sikap yang tanggap dalam melakukan pekerjaan dan memperhatikan pada

jumlah pembayaran yang diterima seorang pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan dirasakan adil atau tidak.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Baharuddin, S. M., & Syachbrani, W. (2019). Bongaya Journal of Research in Management. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(1), 1–10.
- Devi Febriyanti, K., Rijanti, T., & Stikubank Semarang, U. (2022). The Effect Of Motivation, Compensation And Job Satisfaction On Teacher Performance (Study On Teachers At SMK Bhakti Praja Adiwerna, Tegal Regency). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2498–2505.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 33–42. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2264>
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara.
- Hifnie, I. (2022). *Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji Motivation On Employee Achievement At The Education And Culture Office Of Mesuji District Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktiviti*. 8(1), 57–66.
- Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2021). *Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*. 19(1), 80–97.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maulana, K., Zuhaena, F., & Suzana, A. J. (2018). *Нуканоров В.А. 1 , Косолапов А.Е. 2 2. 5(September)*, 188–194.
- Niati, Dewi Rama. Siregar, Zulkifli Musannip Efendi. Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Science*, 4, 2385–2393.

- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Nurul Ichsan, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20>
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. . (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Riset Akuntansi Going Concern*, 12(109), 98–107.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba 4.
- Safria, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 1–10.
- Sari, R. W., & Wendra, W. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 61–69. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1845>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soehardi, & Lestari, D. V. (2021). *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*. Media Sains Indonesia.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Suharsono, D. (2023). *YUME: Journal of Management Analsis Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak*. 6(1), 78–87. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4554>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Mulia Kencana Semesta.
- Wahyuningsih, E. S., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Dimensions of Organizational Justice on Job Satisfaction (case study at PD BPR Purwokerto). *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 103–118. <http://www.mimb-unwiku.com/index.php/mimb/article/view/90/68>