

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SENTRA MEDIKA LANGUT KABUPATEN INDRAMAYU**

**Fitri Cyanida Rahmawati<sup>1</sup>, Hartanto Halim<sup>2</sup>, Nur Alia Sumanti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>1</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>2</sup> Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>3</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia, khususnya perawat, dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal serta adanya fenomena turnover dan fluktuasi kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu yang berjumlah 107 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 3,125 + 0,285 X_1 + 0,215 X_2 + 0,410 X_3$ . Berdasarkan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; dan (4) Secara simultan, kepuasan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja perawat sebesar 44,9%, sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of job satisfaction, training, and work motivation on nurse performance at Sentra Medika Langut Hospital, Indramayu Regency, both partially and simultaneously. The background of this research is based on the importance of human resources, especially nurses, in providing optimal health services, as well as the phenomenon of turnover and fluctuations in nurse performance at the hospital. The research method used is quantitative with descriptive and verification approaches. The population in this study was all 107 nurses at Sentra Medika Langut Hospital, Indramayu Regency. The sampling technique used was the saturated sampling method (census), so the entire population was used as respondents. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires. Data analysis techniques included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination. The results showed the regression equation  $Y = 3.125 + 0.285 X_1 + 0.215 X_2 + 0.410 X_3$ . Based on hypothesis testing, it was found*

*that: (1) Job satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance; (2) Training has a positive and significant effect on nurse performance; (3) Work motivation has a positive and significant effect on nurse performance; and (4) Simultaneously, job satisfaction, training, and work motivation have a significant effect on nurse performance. The coefficient of determination indicates that these three independent variables are able to explain the variation in nurse performance by 44.9%, while the remaining 55.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Training, Work Motivation, Nurse Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Temuan empiris memperkuat pentingnya faktor non-teknis dalam meningkatkan kinerja perawat. Penelitian Suryanto (2022) di RS Mitra Sehat Bandung membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat. Sementara itu, studi Wahyuni dkk. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan efisiensi perawat, khususnya dalam menangani pasien kritis. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Langut, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk perbaikan manajemen SDM keperawatan. Berdasarkan hasil penilaian akreditasi dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS), Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu memperoleh predikat akreditasi paripurna. Pencapaian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan telah memenuhi tingkat akreditasi yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan.

Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu perlu memperhatikan keseimbangan antara kepuasan kerja, pelatihan, dan motivasi untuk memastikan bahwa tenaga perawat memiliki lingkungan kerja yang mendukung produktivitas mereka. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat, manajemen rumah sakit dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas layanan, mengurangi turnover tenaga kerja, serta meningkatkan reputasi rumah sakit secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti menetapkan judul

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap variabel-variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pihak rumah sakit dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Manajemen sangat diperlukan oleh perorangan, kelompok, bisnis, maupun pemerintah dalam merancang dan mengelola kegiatan demi hasil yang maksimal. Tanpa manajemen yang tepat, upaya yang dilakukan sering kali kurang efisien. Seiring perkembangannya, manajemen berperan dalam menyeimbangkan kepentingan berbagai pihak, seperti pemangku kepentingan (stakeholders) dan tenaga kerja

### **Teori Organisasi**

Teori organisasi adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana organisasi dibentuk, diatur, dan dikelola untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini juga mengkaji hubungan antara individu, kelompok, dan struktur organisasi serta bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Tujuan utama teori organisasi adalah memahami dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui berbagai pendekatan dan model.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada

aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga pada pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Perilaku Organisasi**

Robbins & Judge (2021:4-6) menyatakan bahwa Perilaku organisasi mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok serta struktur organisasi saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja organisasi, dengan tujuan utama meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Luthans, F. (2021:3-5) mendefinisikan Perilaku organisasi adalah kajian ilmiah yang bertujuan untuk memahami dan mengelola perilaku manusia agar dapat diprediksi dan dikendalikan demi keberhasilan organisasi. Griffin dan Phillips menyatakan bahwa perilaku organisasi mencakup pemahaman terhadap dinamika hubungan kerja yang kompleks antara individu, kelompok, dan struktur organisasi, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat (Griffin, 2016).

### **Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman— pengalaman pekerjaan. Locke (dalam Testa, 2018) juga menjelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis di mana individu memperoleh atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA - Knowledge, Skills, and Abilities) yang spesifik untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini atau mempersiapkan mereka untuk peran di masa depan (Aguinis, 2023). Pelatihan bertujuan untuk

memfasilitasi pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan, menjembatani kesenjangan antara KSA yang dimiliki individu dengan KSA yang dibutuhkan oleh organisasi. Ini berbeda dengan pengembangan, yang lebih fokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional jangka panjang, meskipun keduanya sering tumpang tindih.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan pendorong internal dan eksternal yang menyebabkan individu untuk memulai perilaku terkait pekerjaan, menentukan arah, intensitas, dan ketekunan dalam tindakan tersebut (Robbins & Judge, 2018). Dalam konteks profesional, motivasi kerja mengacu pada dorongan psikologis yang memengaruhi mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu pekerjaan, seberapa keras ia berusaha, dan seberapa lama ia bertahan menghadapi tantangan. Ini adalah energi yang mendorong karyawan untuk berkinerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

### **Kinerja Perawat**

Kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai oleh perawat sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi rumah sakit secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nursalam 2020).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang diolah dengan teknik statistik, seperti analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen (Sugiyono, 2011). Metode ini berlandaskan filsafat positivisme, yang menekankan pengujian hipotesis berbasis data empiris dari populasi atau sampel (Creswell & Creswell, 2018).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Menurut Sugiyono (2023:119), tempat penelitian adalah lokasi atau area dimana penelitian dilakukan untuk mengumpulkan

data yang diperlukan. Penentuan tempat penelitian sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu.

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu, sebuah perusahaan yang bergerak di kesehatan yang berfokus pada penyediaan layanan kesehatan. Objek penelitian ini adalah kinerja perawatan yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja. Kinerja perawat menjadi fokus utama karena merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri kesehatan. Subjek penelitian ini terdiri dari perawat Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari narasumber atau responden yang merupakan bagian dari populasi penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (Uji t), ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi 0,016 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh perawat—baik dari segi gaji, hubungan dengan rekan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja—maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melayani pasien. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) dari Frederick Herzberg. Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor pemeliharaan (hygiene factors) dan motivator harus terpenuhi untuk menciptakan kepuasan kerja. Ketika perawat di Rumah Sakit Sentra

Medika Langut Kabupaten Indramayu merasa puas, mereka tidak hanya sekadar hadir bekerja, tetapi memiliki dorongan psikologis untuk memberikan effort lebih. Kepuasan kerja menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang secara otomatis mengurangi tingkat stres dan meningkatkan fokus pada pelayanan pasien, sehingga standar kinerja rumah sakit dapat tercapai. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi Kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Nilai  $t = 10.701$ , Sig.  $< 0,001$ , serta nilai hubungan parsial  $R = 0,802$  menunjukkan pengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai  $R^2 = 0.754$  menegaskan bahwa Motivasi Kerja menjelaskan 75,4% variasi perubahan kinerja—angka tertinggi dibandingkan variabel lainnya.

### **2. Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi 0,038 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa intensitas dan kualitas pelatihan yang diikuti oleh perawat berkontribusi nyata terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas medis maupun administratif.

### **3. Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dari ketiga variabel independen yang diteliti, Motivasi Kerja terbukti

memiliki pengaruh yang paling dominan (terkuat) terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Langut Kabupaten Indramayu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Variabel Penelitian (Analisis Deskriptif) Berdasarkan analisis deskriptif terhadap 107 responden, ditemukan bahwa seluruh variabel berada pada kategori yang sangat baik. Kinerja Perawat (Y), Kepuasan Kerja (X1), dan Pelatihan (X2) berada pada kategori Tinggi, sedangkan Motivasi Kerja (X3) mencapai kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki dorongan internal yang luar biasa dalam menjalankan tugas profesinya.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Kepuasan Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat secara parsial. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi rasa puas perawat terhadap lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, maka akan diikuti dengan peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa program pengembangan kompetensi yang relevan dan instruktur yang kompeten secara langsung meningkatkan kemahiran teknis perawat dalam menjalankan prosedur medis sesuai SOP rumah sakit.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat (Variabel Dominan) Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat secara parsial. Variabel ini merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja perawat di RS Sentra Medika Langut dengan nilai t-hitung tertinggi sebesar 3,850. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi dan pengakuan menjadi motor penggerak utama dalam produktivitas kerja perawat.

5. Pengaruh Simultan (Bersama-sama) Secara simultan, Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan kontribusi sebesar 44,9% (berdasarkan nilai Koefisien Determinasi). Sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## REFERENSI

- Asrini, dkk. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi di Sektor Kesehatan*. Jakarta: PT. Persada Indonesia.
- Astutiek, dkk. (2024). *Manajemen SDM Sektor Publik*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (20). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: BP Undip.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Undang Undang Keperawatan*. Jakarta.
- Kim, J. H., & Cho, M. (2023). *Impact of Workplace Bullying on Nurse Performance and Turnover Intention*. *Journal of Nursing Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2020). *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Priatna, dkk. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh Kepuasan dan Motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ramadhani, dkk. (2023). *Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Karya Bakti.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang*

- Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Lembaran Negara RI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students*. Pearson.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Syahputra, R., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Toharudin, Moh. (2021). *Metodologi Penelitian: Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pemikiran*. Jakarta: Prenada Media.
- Zhang, Y., dkk. (2022). Relationship between Work Environment and Job Burnout among Nurses. *Multivariate Analysis Journal*.
- Abdul Haris, S. E., MM, M. P., Ni Luh Kardini, S. E., Sri Sudiarti, S. E., Firstianty Wahyuhening Fibriany, M. M., Iceu Sri Gustiana, S. S., Ir Dharnita Chandra, M. S., Welhelmina Jeujan, S., Kamaluddin, S. S., & Firman Yasa Utama, S. P. (2025). *CREATIVE BEHAVIOR DAN BUDAYA ORGANISASI INOVATIF*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Afandi, P., Teori, M., & Busro, M. (2018). Prenadamedia Group. *Jurnal Manajemen*, 11, 150–169.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Asrini, S., Aponno, J. C., Negara, M. D., Asnawi, M., Wibisono, G., Rahayu, S., & Talakua, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serasi Media Teknologi.
- Astutiek, D., Sudirman, A., Satyanegara, D., Paerah, A. M. K., Hidayah, D. D., Awaludin, D. T., Harmen, H., & Dewi, N. R. (2024). *MANAJEMEN SDM SEKTOR PUBLIK (TEORI DAN PRAKTIK)*. Penerbit Widina.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Dash, S. S., & Padhi, M. (2020). Relevance of Max Weber's rational bureaucratic organizations in modern society. *Management Revue*, 31(1), 81–91.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Edwards, R. (2018). An elaboration of the administrative theory of the 14 principles of management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41–51.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Ghozali, I., Gurajati, D., & Hajar, I. (2016). *Anwar, Saifudin. Metode penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998)
- Arifin, Johar. *SPSS 24 Untuk penelitian dan Skripsi*. (Jakarta: Gramedia. 2017)
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1995)
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi*. *Jurnal EMBA* Vol, 4(1).
- Griffin, R. D. (2016). *Principles of air quality management*. CRC Press.
- Hasibuan, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia H Malayu S*.
- Helmy, B. J., Syaipudin, L., Harimulyono, N., & Luthfi, A. (2025). *Konsep Bisnis Industri Rumah Tangga Perspektif Teori Hubungan Manusia Elton Mayo*. *ALTAMKIN: Jurnal Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 30–36.
- Judijanto, L., Firdaus, A., Jati, P., Santika, T., Nurjanah, N., & Ramli, H. A. (2025). *Konsep Dasar Manajemen*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lee, S. (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review*, 56(9), 788–796.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.

- McAuley, E. (1985). Modeling and self-efficacy: A test of Bandura's model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(3), 283–295.
- Moh. Toharudin. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas: Teori dan Aplikasinya untuk Pendidik yang Profesional*, penerbit Lakeisha, 2021. Lakeisha. Musthan, Z. (2024). *Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Proses dan Transformasi Dalam Organisasi Modern*. Serasi Media Teknologi.
- Navy, S. L. (2020). Theory of human motivation—Abraham Maslow. In *Science education in theory and practice: An introductory guide to learning theory* (pp. 17–28). Springer.
- Nicotera, A. M. (2019). Classical management theory. In *Origins and traditions of organizational communication* (pp. 89–105). Routledge.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education New York, NY.
- Parsons, T. (n.d.). *THE SOCIAL SYSTEM*.
- Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rachman, A., Gobel, D., Ahmad, L., Talarima, E., Maliki, Y., & Nainggolan, E. Z. (2024). *Dasar-Dasar Organisasi*. TOHAR MEDIA.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rehman, S., Sehar, S., & Afzal, M. (2019). Performance appraisal; Application of Victor Vroom expectancy theory. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 2(12), 431–434.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tabi'in, A. adut, Rosadi, K. I., & Muntholib, M. (2021). Manajemen Sebagai Sains, Seni dan Profesi serta Implementasinya di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat. *Akademika*, 17(1), 31–46.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku ajar pengantar manajemen*.