

**Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama
Kabupaten Lahat**

**The Influence Of Leadership, Human Resource Development, Job
Satisfaction On The Performance Of Employees At The Ministry Of
Religion Of Lahat Regency**

Alviona ¹⁾; Nisma Aprini ²⁾; Darmin ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Serelo Lahat*

Email: ¹⁾alviona@gmail.com ;²⁾nisma.aprini@gmail.com ;³⁾darmin@gmail.com

How to Cite :

Alviona, Aprini, N., Darmin. (2026). The Influence of Leadership, Human Resource Development, Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Ministry of Religion of Lahat Regency. *Journal of Law, Social Science, and Management Review*. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [16 Januari 2026]

Revised [19 Februari 2026]

Accepted [20 Februari 2026]

KEYWORDS

Leadership, Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lahat, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lahat, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lahat.. kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership, human resource development, and job satisfaction, individually and collectively, on the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Lahat Regency. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results showed that leadership significantly influenced the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Lahat Regency. Human resource development significantly influenced the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Lahat Regency. Job satisfaction significantly influenced the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Lahat Regency. Leadership, human resource development, and job satisfaction simultaneously significantly influenced the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Lahat Regency.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang handal dan berprestasi dapat menciptakan keunggulan bersaing dalam memperoleh manfaat baik sekarang maupun dimasa yang akan datang (Kusniati, Aprini, and Batara 2025) . Untuk kemajuan suatu organisasi dimana Manajemen Sumber Daya Manusia berperan sangat penting, karena berkaitan dengan peran manusia dan organisasi. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang berperan aktif dan mendominasi dalam suatu kegiatan organisasi. Hal ini disebabkan karena fungsi manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi (Agustina, Aprini, and Yulanda 2025).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai antara lain adalah pimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja . Hal ini sangat penting dan tidak boleh diabaikan karena dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Faktor pertama yang perlu diperhatikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat, adalah kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, dengan pemimpin yang baik menjadi kunci utama terciptanya tujuan pembangunan dan idealisme (Dari et al. 2023). Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat, masih kurangnya peran pimpinan dalam menciptakan peforma kerja, faktor kedua sama dengan kepemimpinan yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam kinerja pegawai dimana pengembangan Sumber daya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk instansi pemerintahan. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai (Metalia, Aprini, and Batara 2025). Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat, peran pengembangan SDM menjadi semakin krusial mengingat kompleksitas tugas yang harus dijalankan, baik dalam bidang pelayanan administrasi, pendidikan, maupun pelayanan keagamaan kepada masyarakat.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat, didapati bahwa masih kurangnya motivasi dari pemimpin, pemimpin kurang menginspirasi bagi bawahan. Untuk pengembangan sumber daya manusia belum adanya upayah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pendidikan pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, prosedur kerja yang ada belum sepenuhnya menjadi pedoman pegawai dalam bekerja. Untuk variable kepuasan kerja masih rendah ini dapat dilihat dari masih kurangnya promosi, pengembangan karir ataupun penghargaan yang didapat pegawai. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat".

LANDASAN TEORI

Kepemimpinn

Pemimpin merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, dengan adanya pemimpin yang baik merupakan kunci utama bagi terciptanya tujuan dan cita-cita pembangunan (Ramadhani and Bina 2021). Kepemimpinan menurut Blancard dan Hersey dalam Tohardi (2017:122), adalah proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Wulan and Batara 2023), pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas organisasi maupun perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap Guru. Pengembangan sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar Guru dengan Guru, maupun Guru dengan atasan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut Sedarmayanti, (2022:167), pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana Guru didorong belajar berkembang. Menurut (Hakim 2023), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas- luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan Guru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Sapar 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (Rahayuni, Sudja, and Puspitawati 2022), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Arlan 2022), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja menurut (Syukran et al. 2022) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Putra, Aprini, and Batara 2024) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Taufik, Aprini, and Yulanda 2025) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat. penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil dan manfaat dalam Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kulaitas Pelayanan, terhadap Kinerja pegawai. .

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik mandiri ataupun lebih (independen) dengan menggunakan perhitungan angka-angka statistik (Sugiyono 2017:15). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lahat, jadi penelitian ini penelitian populasi atau sampel jenuh.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, angket, dan studi pustaka. Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Constanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X₃ = Kepuasan Kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel — variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2021 :136).

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika P Value < α, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel — variabelbebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r² = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Objek penelitian

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat berdiri pada Tanggal 1 Januari 1974, kantor ini dikenal sebagai Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Lahat, atau disingkat Perwak. Depag Kab. Lahat. Pada masa itu, kantor ini belum memiliki gedung sendiri, dan kegiatan operasional masih menumpang di bekas Kantor Pemda Lahat yang terletak di Jalan Serma Yamin, dekat lapangan PJKA di Pasar Rumpit. Struktur organisasi pada waktu itu mengacu pada nomenklatur lama: Kepala Inspeksi Urusan Agama Islam dibagi menjadi beberapa seksi inspeksi urusan agama (Urais), inspeksi pendidikan agama (Pendais), dan inspeksi penerangan agama (Penais). Nomenklatur ini kemudian mengalami penyesuaian seiring waktu.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H₁) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai kepemimpinan maka akan semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan Sutrisno (2017:2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya (2016) yang berjudul "Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung" yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial. Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hipotesis kedua (H₂) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2023:75), yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mereka lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ayu Ambarawati (2018), tentang pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Tarakan, yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara parsial. Menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan pelatihan dan pendidikan, baik secara formal maupun informal, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga (H₃) diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi nilai persepsi pegawai mengenai kepuasan kerja maka akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009:110) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam perilaku karyawan seperti disiplin kerja, moral kerja, dan prestasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat.

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ayu Ambarawati (2018), tentang pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Tarakan, yang menyatakan bahwa ditemukan ada pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama atau simultan. Menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat.

2. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat.
3. Kepuasan kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat.
4. Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting, dengan demikian pemimpin harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi para pegawainya.
2. Perlu adanya peningkatan pada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, untuk dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, V., N. Aprini, and D. Yulanda. 2025. "Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat." *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Arlan, Agus Sya'bani. 2022. "Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin." *Al Idira Balad* 4(2):14–21.
- Dari, Sri Wulan, Vebri Pradinata Putra, Salfen Hasri, and Sohiron Sohiron. 2023. "Dinamika Kepemimpinan Dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, Dan Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12(4):935–46.
- Hakim, Lukman. 2023. "Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):10–17.
- Kusniati, H., N. Aprini, and I. Batara. 2025. "Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model" *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*.
- Metalia, Yesi, Nisma Aprini, and Ivan Batara. 2025. "Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)* 3(3):625–50.
- Putra, A., N. Aprini, and I. Batara. 2024. "Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten" *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*.
- Rahayuni, Ni Wayan Indah Safitri, I. Nengah Sudja, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar." *EMAS* 3(5):213–26.
- Ramadhani, Rahmi, and Nuraini Sri Bina. 2021. *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis Dan Aplikasi SPSS*. Prenada Media.
- Sapar, Jhony Fahrin. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 6(2):101–7.
- Syukran, Muhammad, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, and Rifdan Rifdan. 2022. "Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia." *Publik* 9(1):95–103.
- Taufik, M., N. Aprini, and D. Yulanda. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten" *Journal of Accounting and*
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).