

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor

Rachamatullaily Tinakartika Rinda ,Hendri Maulana, Sri Waluya Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:

Leadership Style, Environment, Job Satisfaction.

Korespondensi Penulis:

Rachamatullaily Tinakartika
Rinda ,Hendri Maulana, Sri
Waluya Putri
Email:
lailyrinda@yahoo.com,
Endry_m@yahoo.ci.id
sriputri90@gmail.com



Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang dari 53 pegawai, dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis simultan (F) dan parsial (T) dengan mengolah data menggunakan aplikasi komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

Abstract

This study aims to determine how much influence work motivation and activities have on employee performance at the Pamijahan District Office, Bogor. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through interviews (interviews) and questionnaires (questionnaires). The sample in this study was 50 people from 53 employees, using saturated sampling technique. The analysis in this study uses validity test, reliability test, classic assumption test with normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, simultaneous (F) and partial (T) hypothesis testing by processing data using computer applications. The results of this study indicate that work motivation and activity simultaneously have a positive effect on employee performance at the Pamijahan District Office, Bogor..

1. Pendahuluan

Manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga pada sebuah organisasi, karena suatu organisasi tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada manusia di dalamnya. Seiring dengan perkembangan era industri saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang mengurangi sumber daya manusianya di karenakan teknologi mesin yang dapat menggantikan pekerjaan manusia. Hal ini di karenakan penggunaan mesin lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan tenaga manusia. Namun, disisi lain manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk merancang konsep dan pengembangan inovasi perusahaan di butuhkan pemikiran dari sumber daya manusia tersebut, sehingga Perusahaan tidak mungkin terlepas dari kontribusi tenaga manusia, Dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Menurut Hasibuan (2018, p. 244) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia ialah kemampuan selaras terhadap daya pikir serta daya fisik masing- masing individu Perilaku serta sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, pada prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa masing-masing pegawai atau karyawan memiliki daya pikir serta daya fisik yang berbeda- beda, untuk dapat mewujudkan prestasi kerjanya perlu adanya motivasi serta kepuasan agar para pegawai atau karyawannya dapat bekerja dengan baik. Maka untuk itu perusahaan atau organisasi harus bisa mempertahankan

karyawannya yang berkualitas agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.

Menurut (Uno, 2017, p. 1) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya.

Peningkatan kinerja karyawan akan menciptakan keberhasilan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya. Prawirosentono (1997:2) dalam jurnal (Januar et al., 2018) menyatakan bahwa Kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Artinya dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bagi perusahaan yang

memiliki karyawan dengan hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya maka tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Menurut (Uno, 2017, p. 1) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam MSDM.

Fenomena penelitian ini Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil kerja pegawai kantor kecamatan Pamijahan Bogor mempunyai kualitas kinerja yang belum baik, hal ini dapat dilihat pada sebagian pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu pekerjaan yang diberikan atasannya belum sepenuhnya dapat diselesaikan dengan baik. Melihat fenomena Motivasi kerja di kantor kecamatan Pamijahan yaitu sebagian para pegawainya berpendapat masih belum adanya sebuah penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja secara maksimal, serta masih kurangnya bimbingan dari atasannya, padahal pemimpin yang baik yaitu yang bisa menunjang motivasi setiap karyawannya. Sedangkan fenomena Kepuasan kerja yang terjadi dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawainya yang tidak mendapat kepuasan kerja sehingga mereka tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta tidak ada tingkat kemajuan karir sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi instansi tersebut.

Dan untuk budaya organisasi, lingkungan kerja serta loyalitas kerja pegawai kantor kecamatan Pamijahan sudah cukup baik..

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer. penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada didalam Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor yang berjumlah 53 orang. Berdasarkan jumlah populasi diatas maka peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini ialah Motivasi Kerjai(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya ialah Kinerja (Y), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel penelitian ini menggunakan Uji validitas dan untuk mengukur suatu kestabilan, konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner dilakukan Uji Reabilitas. Rancangan analisis Uji Asumsi Klasik selanjutnyadilakukan uji Normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan Peneliti, analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi untuk menghasilkan hipotesis dengan uji F dan Uji T.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian validitas didapatkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai semua nilai pernyataan $> 0,2787$. Artinya setiap butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai valid karena r hitung $> r$ table

Tabel 1. Hasil Validitas dari Variabel Motivasi Kerja (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	108.3800	354.159	.657	.744
X1.2	108.4400	350.864	.639	.742
X1.3	108.4400	350.782	.694	.741
X1.4	108.4400	353.558	.593	.744
X1.5	108.3600	353.051	.678	.743
X1.6	108.4000	354.694	.654	.744
X1.7	108.4600	350.213	.653	.741
X1.8	108.4600	351.723	.680	.742
X1.9	108.4400	353.802	.587	.744
X1.10	108.4400	357.843	.568	.747
X1.11	108.4400	352.823	.639	.743
X1.12	108.5200	353.602	.683	.743
X1.13	108.2600	359.013	.491	.748
X1.14	108.4000	355.918	.617	.745
X1.15	108.4400	356.007	.552	.746

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

Tabel 2. Hasil Validitas dari Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	102.3000	413.235	.873	.748
X2.2	102.2000	417.265	.762	.751
X2.3	102.2400	419.329	.707	.753
X2.4	102.2000	415.143	.819	.750
X2.5	102.2600	414.319	.862	.749
X2.6	102.3000	414.745	.853	.749
X2.7	102.2000	418.286	.718	.752
X2.8	102.1600	422.096	.621	.755
X2.9	102.1600	417.607	.773	.752
X2.10	102.0800	417.340	.734	.752
X2.11	102.2200	417.236	.745	.752
X2.12	102.1200	424.026	.635	.756
X2.13	102.1000	425.561	.490	.758
X2.14	102.3000	420.663	.675	.754
X2.15	102.1000	426.459	.568	.758

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	112.9600	263.794	.884	.742
Y2	112.9600	263.794	.884	.742
Y3	113.2200	270.910	.537	.751
Y4	112.9400	263.527	.878	.741
Y5	112.9400	263.527	.878	.741
Y6	112.9600	263.794	.884	.742
Y7	112.9600	263.794	.884	.742
Y8	113.2200	270.910	.537	.751
Y9	112.9600	273.223	.533	.753
Y10	113.0200	274.265	.456	.755
Y11	112.8800	274.516	.447	.755
Y12	112.9000	268.010	.702	.747
Y13	112.9600	277.223	.406	.757
Y14	112.9400	268.507	.685	.748
Y15	112.9400	275.649	.462	.756

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

Sedangkan pengujian Reliabilitas didapatkan hasil pengujian setiap variable yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel dan dapat diterima. Terlihat dari table di bawah ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	16

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	16

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

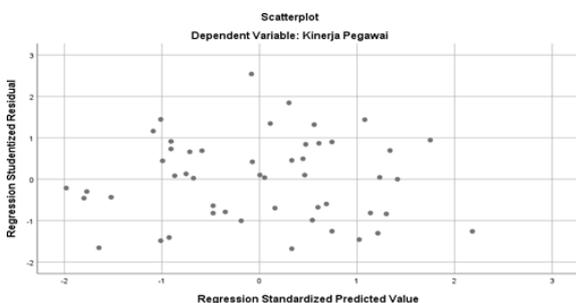
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Berdasarkan hasil olahan menggunakan aplikasi komputer didapatkan seluruh data variable berdistribusi normal dengan hasil

penelitian Asymp.Sig X1 (Motivasi Kerja) > 0,05 yaitu sebesar 0,200, Asymp.Sig X2 (Kepuasan Kerja) > 0,05 yaitu sebesar 0,200, Dan Asymp.Sig Y > 0,05 yaitu sebesar 0,200.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan antar variabel independent dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan yang telah diteliti dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Motivasi Kerja ialah 0,475 > 0,10 dan nilai VIFnya yaitu 2,105 < 10. Maka jika disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas yang artinya sudah memenuhi uji asumsi klasik untuk multikolinearitas. Begitupun dengan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance ialah 0,475 > 0,10, dan untuk nilai VIF yaitu 2,105 < 10. Maka ini dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang artinya sudah memenuhi uji asumsi klasik untuk multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar merata tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang sudah diujidalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.702	4.460	4.417	.000			
	Motivasi Kerja	.324	.111	.372	2.910	.006	.475	2.105
	Kepuasan Kerja	.389	.102	.485	3.794	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Melalui SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda Regresi yang memiliki variable dependen dan dua atau lebih variable independent. Dalam penelitian ini variable yang diteliti adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 19,702 + 0,324X1 + 0,389X2$ Dimanai nilai constant (Y) sebesar 19,702 artinya jika variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai (nol), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan berada pada angka 19,702

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisieni determinasi dapat dilihat bahwa hasil dari Adjusted R Square ialah sebesar 0,620 atau 62,0%. Yang artinya bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 62,0% sedangkan sisanya 38,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Uji Hipotesis Uji F (Simultan) Darii hasil ujii simultani dalam analisis regresi linear berganda terbukti bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, setelah diuji secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor Karena $F_{hitung} = 40,911 > F_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1). Kepuasan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y). Uji T (Parsial) Dari hasil uji parsial dalam analisis regresi secara parsial terbukti bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti bahwa nilai T hitung = 2,910 > T tabel = 1,677 maka H_0 ditolak (H_a

terima) berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Dan untuk variable kepuasan kerja mendapatkan hasil nilai T hitung = 3.794

> T tabel = 1,677 maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, pada variabel motivasi kerja peneliti memberikan hipotesis pertama berupa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, hipotesis yang diberikan ternyata didukung dengan data responden. Dimana thitung motivasi kerja ialah 2,910 lebih besar dari pada ttabel 1,677, dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka keputusannya ialah Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

Dari hasil deskripsi variabel penelitian, dapat diketahui bahwa ternyata dampak dari motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor berpengaruh terhadap kinerja yaitu 3,73. Sehingga berdasarkan rentang skor analisis, 3,73 termasuk kedalam interval 3,41 - 4,20 yang berarti bahwa motivasi kerja digolongkan kedalam kategori cukup tinggi. Responden merasa motivasi kerja yaitu salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepuasan kerja secara parsial

berpengaruh terhadap kinerja, pada variabel kepuasan kerja peneliti memberikan hipotesis kedua berupa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, hipotesis yang diberikan ternyata didukung dengan data responden. Dimana thitung kepuasan kerja ialah 3.794 lebih besar dari pada ttabel 1,677, dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka keputusannya ialah Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

Dari hasil deskripsi variabel penelitian, dapat diketahui bahwa ternyata dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor berpengaruh terhadap kinerja yaitu 3,52. Sehingga berdasarkan rentang skor analisis, 3,52 termasuk kedalam interval 3,41 - 4,20 yang berarti bahwa kepuasan kerja cukup tinggi. Responden secara simultan yaitu salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, apabila dilakukan secara bersama-sama.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji F dengan Fhitung sebesar 40,911, sedangkan nilai Ftabel = 3,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dan kepuasan tidak dapat dilakukan sendiri-sendiri. Motivasi kerja dan kepuasan kerja harus dilakukan bersama-sama agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Erni Latifah, Syahrums

Agung Dan Rachamatullaily Tinakartika Rinda (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana diperoleh hasil analisis data menggunakan SPSS dengan hasil $R = 0,718$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis menggunakan uji F, menunjukkan $F_{hitung} = 24,992 > F_{tabel} 3,20$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..

4. Simpulan

Simpulan

Simpulan

Kesimpulan dari Hasil dan Pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor:

Secara Parsial (Uji T) variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

Secara Parsial (Uji T) variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

Secara Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor..

Daftar Pustaka

- Firdaus, M. A. (2016). Metode Penelitian (2 ed.). Jelajah Nusa.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (20 ed.). PT Bumi Aksara.
- Januar, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2018). Kepuasan Kerja Dan Status Pekerja Terhadap Kinerja. Vol 1 No 1, 151 166.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23 ed.).

Alfabeta, cv.

Sujarweni, v. wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustaka baru press.

Sujarweni, v. wiratna. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. pustaka baru press.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (10 ed.). Prenadamedia Group.

Uno, H. B. (2017). Teori Motivasi & Pengukurannya (15 ed.) PT Bumi Aksara.

Amirillah, A. (2014). Efisiensi perbankan syariah di indonesia. *Jejak Journal of Economics and Policy*, Vol. 7 (2). <https://doi.org/10.15294/jejak.v7i1.3596>