

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat

Nur Isramawati<sup>1</sup>, Magfirah<sup>2</sup>, Suryani Syamsuddin<sup>3</sup>, Nursyam Anwar<sup>4</sup>, Sumarsih<sup>5</sup>, Badirun Basir<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>2,3,4,5,6</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [nurisramawati@gmail.com](mailto:nurisramawati@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to find out how the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Majene Regency, West Sulawesi. Using the SPSS method, there were 71 respondents who were used as a sample in this study, namely all employees of the Population and Civil Registration Office of Majene Regency, West Sulawesi. The types of data used in this study are primary and secondary data. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to the researcher's sample. Test analysis was used to test in the study, the results of this study showed that (1) Work motivation had a significant effect on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of Majene Regency, West Sulawesi. (2) Job Satisfaction Significantly Affects the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Office of Majene Regency, West Sulawesi And the F Test Analysis is used to test Motivation and Job Satisfaction. Results of this study show that motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of Majene Regency, West Sulawesi*

**Keyword :** *Work motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Dengan menggunakan metode SPSS, terdapat 71 responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada sampel peneliti . Analisis uji digunakan untuk menguji dalam penelitian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Sulawesi Barat. (2) Kepuasan Kerja Perpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Dan Analisis Uji F di gunakan untuk menguji Motivasi dan Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Sulawesi Barat

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

## 1. Pendahuluan

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan diambil yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya apabila mencapai sasaran , dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Menurut (Robbins P. Stephen and Judge A, 2017) motivasi kerja kekuatan yang mendorong untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan selaras dengan kebutuhan individu. Menurut (Hasibuan, 2015) motivasi adalah yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan.

Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitaskerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja pegawai juga akan rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seorang bertindak laku tertentu. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat, pada pegawai dengan motivasi tinggi, keuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Kepuasan kerja atau kepuasan pegawai bisa diukur dari tingkat kepuasan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya ,hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk siap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas didapatkan karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan/pengawai dengan baik. Kepuasan tersebut bukan hanya dilihat dari kompensasi saja yang diberikan perusahaan tetapi dapat dilihat juga seperti tujuan kerja yang tercapai, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek yang menunjang karyawan/pengawai dalam bekerja.

Rasa puas pekerjaan dapat tercerminkan dengan beberapa perubahan sikap seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian kerja yang tinggi. kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada suatu karyawan. ini dapat tergambarkan di mana karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan. karyawan yang merasakan tidak puas cenderung akan lebih melakukan hal sebaliknya (Moorhead dan griffin, 2013).

Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dapat dilihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka.

Kinerja pegawai merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan koompetitif (Khatatbeh et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi oorganisasi yang baik kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola pengawainya menjadi enaga yang handal (Eliyana et., 2019). salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Manajemen organisasi yang baik tidak hanya dapat mmerikan gaji yang memadai bagi

para pekerjanya tetapi juga perlu memperhatikan kepuasan pengawainya, hal ini dikarenakan kepuasan kerja pegawai tidak hanya untuk kebutuhan finansial semata namun lebih ke suatu hal yang sifatnya pribadi dan tentu saja beragam.

Pengawai yang puas dengan apa yang didapatkan dari instansi akan melakukan upaya agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya, memiliki motivasi, dan memiliki partisipasi kerja yang rendah maka pegawai tersebut tidak akan mampu dalam mempertahankan komitmennya dalam bekerja sehingga berdampak kepada rendahnya kualitas kinerja pegawai.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, merupakan suatu instansi pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, dalam mengurus berbagai persuratan seperti, membuat akta lahir, surat dokumen kependudukan kartu keluarga, akta perkawinan, surat keterangan pindah dan pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP. Undang-undang No.2 Tahun 2006 tentang administrasi kependudukan dan peraturan Menteri Dalam Negeri No.61 Tahun 2015 tentang persyaratan NIK, Data kependudukan dan KTP Elektronik telah memiliki peraturan yang mengatur hal tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti ada beberapa masalah pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene. masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang kerja belum pada waktunya dan beberapa pekerjaan yang sudah ditentukan untuk diselesaikan dalam satu hari, nyatanya ada beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dan membutuhkan tambahan waktu untuk dapat menyelesaikannya. hal tersebut karena kurangnya ketegasan dan dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan, hal tersebut dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan memicu rendahnya kinerja di kantor, dan dapat berakibat pada pelayanan kepada masyarakat, selain itu rendahnya kinerja pegawai di sebabkan oleh motivasi baik dari pegawai itu sendiri ataupun dari atasan dalam bekerja. motivasi memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Pemimpin harus memberikan dorongan kepada para bawahannya dalam melakukan pekerjaan hal ini, dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai yang dapat memicu pada kepuasan kerja, rekan kerja, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya yang akan sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. kurangnya perhatian dalam membagi dan menentukan keterlibatan para pegawai dalam bekerja sehingga banyak diantara mereka yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor hal tersebut mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja pegawai.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data digunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam sebuah penelitian terbagi atas data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data primer dan data sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya populasi yang dimaksud yaitu seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 71 orang karyawan/pegawai.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

semua pernyataan dari kuesioner mulai pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 dinyatakan valid dengan sampel sebanyak 71 responden. Dinyatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,3, sehingga pernyataan dari kuesioner ini dapat digunakan

#### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Hasil olah data SPSS versi 26 tahun 2024 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki Cronbach’s Alpha sebesar 0,793, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki Cronbach’s Alpha sebesar 0,821, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki Cronbach’s Alpha sebesar 0,850. Oleh karena itu, semua variabel penelitian baik itu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai semuanya dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach’s Alpha lebih dari 0,70.

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Hasil olah data SPSS versi 26 tahun 2024 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi monte carlonya sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai tolerance  $0,476 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,102 < 10,0$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

#### Hasil uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.483	6.049		2.394	.019
	Motivasi Kerja	.342	.153	.268	2.237	.029
	Kepuasan Kerja	.514	.120	.513	4.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,483 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai tetap atau X=0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 14,483.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,342 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja terjadi kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,342.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,514 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja terjadi kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,514.

### Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.483	6.049		2.394	.019
	Motivasi Kerja	.342	.153	.268	2.237	.029
	Kepuasan Kerja	.514	.120	.513	4.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji T diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji T tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.837	2	408.919	39.076	.000 <sup>b</sup>
	Residual	711.600	68	10.465		
	Total	1529.437	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung ( $39,076$ )  $>$  F tabel ( $3,09$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Dengan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja (X1) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan Motivasi dapat dikatakan sangat penting karena Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai energy yang dapat mempengaruhi dan meingkatkan kinerja seseorang pegawai.

2. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Hal ini menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang seperti sikap senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja Kepuasan kerja yang didapatkan seorang pegawai akan mempengaruhi Kinerja pegawai dimana Kepuasan Kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.
3. Variabel Motivasi dan Kepuasan kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini tersebut dibuktikan dengan hasil Uji F (Simultan), dimana Pegawai yang termotivasi terhadap pekerjaannya maupun instansi tempatnya bekerja apabila dibarengi dengan Kepuasan kerja yang baik maka tingkat pencapaian kinerjanya tidak akan maksimal.

## Referensi

- Amrin Ali. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango*. Skripsi Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS)*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera.
- Chotamul, F. Amelya, A. Suworo. dan Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol. 5 No.1*.
- Chrisvan, C. Hardiyana, A. Nurhadian, A.F dan Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal, Vol. 2, No(2775–6866)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55208/aj>.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3)*.
- Febrianti, N.P. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan Pada Pembuatan Kartu Keluarga (KK) di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen*. Skripsi Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Gilang, A. dan Andani, W.K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 3, No.3*.
- Gladisa, A.G. dan Gregorius, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 3* <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko.T.H. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasica, M.I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMI, 2(7), 1535–1545*.
- Isvandiar, A. dan Fuadah, I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan. *Jurnal JIBEKA, 11 (1), 1–8*.

- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3 (9), 7693–7696.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (1).
- Laksmiari, N.P.P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11 (1), 54–63.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21 (02).