



Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo

Hamdi Mustofa

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email : hamdimustofa060500@gmail.com

As'ad Isma

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email : asadisma@uinjambi.ac.id

Lidya Anggraeni

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email : lidyaanggraeni@gmail.com

Korespondensi penulis: hamdimustofa060500@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of office facilities and work motivation on the performance of village officials in Sumay District, Tebo Regency. This study used a quantitative approach with data collection methods obtained from primary and secondary data, the population in this study were village officials in Kec. Sumay, Tebo Regency. The sample in this study used a simple experimental technique in small numbers to determine the effect of office facilities and work motivation on the performance of village officials in Sumay District, Tebo Regency. The results of this study indicate that the office facilities variable has an influence on the performance of village officials with a significance level of $0.000 > 0.005$, then the work motivation variable also has an influence on the performance of village officials with a significance level of $0.000 > 0.005$.*

Keywords: *Performance, Motivation, Facilities, Office, Employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang di peroleh dari data primer dan sekunder, populasi dalam penelitian ini adalah perangkat Desa di Kec. Sumay Kabupaten Tebo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik experiment sederhana dalam jumlah kecil untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,005$ selanjutnya variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,005$.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Fasilitas, Kantor, Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam pelaksanaan otonomi daerah seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, oleh sebab itu peran dan fungsi organisasi pemerintah desa sangatlah strategis. Desa adalah tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia akan tetapi merupakan wilayah yang mempunyai otonomi paling luas. Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program pemerintah. Oleh karena itu mutlak bila kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus dipersiapkan dalam meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada

masyarakat dengan sebaiknya pelayanan yang baik bisa melalui organisasi. Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam – macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas – aktivitas tersebut.

Menurut Wright organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang di koordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang di lakukan organisasi di perlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai di ketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Masalah tentang kinerja pegawai organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai lebih baik yaitu Kinerja, fasilitas kantor dan motivasi kerja. Fathoni mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”.

Dengan adanya pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan baik sehingga sumber daya manusia dapat mencapai tujuan kinerja dan termotivasi dengan baik. Observasi yang di lakukan di kec. Sumay meliputi tiga desa yaitu desa teluk langkap, desa tambun arang, dan desa punti kalo. Mengenai pelayanan yang di berikan perangkat desa kepada masyarakat di duga kurang memberikan kepuasan. Wawancara yang dilakukan dengan salah satu masyarakat di kantor kepala desa teluk langkap, tambun arang, dan punti kalo menyatakan

perangkat desa kurang memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam menyelesaikan pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir fasilitas adalah segala sesuatu yang di gunakan, di pakai, di tempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Observasi yang di lakukan di desa teluk langkap, tambun arang, dan panti kalo di mana peralatan dan perlengkapan kantor sudah ada sebagian yang sudah cukup tua. sehingga pemanfaatannya kurang maksimal, karena hanya beberapa perangkat desa saja yang menguasai komputer dalam masing masing desa. Perlengkapan desa seperti almari juga tidak di manfaatkan dengan baik, terlihat dari beberapa berkas yang di letakkan di bawah meja.

Selain fasilitas kantor, kinerja juga di duga di pengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat di capai. Menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara teori kebutuhan didefenisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya uapayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu gunu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan obsevasi di ketahui perangkat desa berkerja karena ingin memberikan pelayanan kepada masyarkat. Salah satu bentuk motivasi kerja yaitu dari adanya tunjangan. Selain itu hasil wawancara dengan perangkat desa teluk langkap, desa tambun arang, dan desa panti kalo mengatakan tunjangan yang di berikan belum cukup karena masih di bawah upah minimal kabupaten. Perangkat desa hanya di beri bengkok sebagian upah dari pekerjaannya. Di duga dengan tunjangan yang deberikan belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi.

Dari Beberapa Penelitian Terdahulu Bahwa Banyak Kesimpulan yang Berbeda yang peneliti tedahulu ungkapkan oleh sebab itu penulis memfokuskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo”**

KAJIAN TEORITIS

a. Pengertian Fasilitas Kantor

Fasilitas dalam dunia kerja adalah faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan fasilitas kantor yang baik maka berimbas juga atas terlaksananya kinerja yang cepat dan tepat khususnya bagi masyarakat yang apabila ingin mengurus surat – surat izin seperti surat keterangan usaha dan lainnya, dan itu mampu membantu mempercepat perekonomian masyarakat tanpa menunda – nunda sehingga terbantunya keuangan (perekonomian) masyarakat itu sendiri. Menurut Koyong, fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan dan masyarakat agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Pengertian Motivasi

Menurut Pendapat Hasibuan “motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Harold Koontz dalam Hasibuan menyatakan, “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Stephen P. Robbins dalam Hasibuan mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. “Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu” dapat di simpulkan bahwasanya dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat.

c. Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada kantor meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Subjek dan objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan di buktikan secara objektif. Pengertian subjek dan objek penelitian Menurut Sugiyono subjek Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, Atau Kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ketahui bahwa subjek penelitian menjadi sangat penting, Adapun objek pada penelitian ini ialah di Desa di Kecamatan Sumay Kab. Tebo Sedangkan Subjek penelitian ini adalah Perangkat desa dan Masyarakat Teluk Langkap Kab. Tebo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Sugiyono berpendapat bahwa: Penelitian survey yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket Selain itu penelitian juga melakukan wawancara terstruktur kepada beberapa perangkat desa tentang gaji atau upah perangkat desa sudah sesuai dan mencukupi dengan tanggung jawab yang di berikan.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan, dan penelitian ini juga melakukan wawancara langsung kepada perangkat desa dan masyarakat desa teluk langkap.

C. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang di gunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berupa Angket dan Hasil Wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini, biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan peneliti terdahulu. Data ini disebut juga data tersedia. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis di desa yang di buat secara berkala.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek yang menjadi wilayah generalisasi pada wilayah dan waktu tertentu yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diamati/diteliti.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dijadikan subyek Penelitian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo.

2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti” Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, karena ukuran sampel diketahui jumlahnya 38 dan sampel yang di gunakan hanya untuk penelitian experiment sederhana dalam jumlah kecil untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumai Kab. Tebo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel fasilitas kantor adalah 7,908 dan nilai t_{tabel} 2,040, maka $(7,908 > 2,040)$, dan nilai signifikan

sebesar ($0,000 < 0,005$), artinya secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo, artinya kebijakan tentang variabel Fasilitas Kantor mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian yang menyatakan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Abd Azis menyatakan fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah 14,142 dan nilai t_{tabel} 2,040, maka ($14,142 > 2,040$), dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,005$), artinya secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo, artinya kebijakan tentang variabel motivasi kerja berpengaruh Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Sejalan dengan hasil penelitian Wanda Febri Anita bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikannya sebesar 0.002 yang lebih kecil dari nilai Batasan titik kritis yaitu 0,05.

Abd Azis menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat

disimpulkan, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. motivasi yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. motivasi kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkornunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Amalia dan Herdinawan karena variabel independent yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Hal ini disebabkan fasilitas kantor yang ada di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo sudah sesuai dengan harapan pegawai dan sudah memadai dengan kondisi kerja pegawai, kemudian pegawai merasa termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena adanya dukungan dari pimpinan maupun sesama pegawai. Kemudian pegawai Kantor Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo dapat melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan patuh pada semua peraturan yang ditetapkan sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai pada Kantor Desa Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data tentang pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap dan Kinerja perangkat Desa di Kecamatan Sumai Kab. Tebo adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo.
2. Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo.
3. Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo.

B. Saran

Saran-saran berdasarkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Fasilitas Komputer dan mesin cetak hendaknya dimanfaatkan secara baik sehingga minimnya kerusakan. Dan harus diadakannya komputer baru untuk lebih menunjang kegiatan yang lebih baik di kantor itu sendiri.
2. Kepala desa lebih menumbuhkan dan meningkatkan motivasi bawahan dengan mengusulkan pemberian insentif yang lebih kepada perangkat desa yang kinerjanya bagus, sehingga perangkat desa yang lain ikut meningkat kinerjanya.
3. Para perangkat desa hendaknya membiasakan berangkat dan pulang tepat waktu, jika perangkat desa tidak disiplin waktu maka diberikan sanksi.
4. Program desa harus lebih menekankan perekonomian masyarakat desa agar terciptanya masyarakat lebih sejahtera.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Koyong. 2011. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. *Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang*
- Lupiyoadi. Handani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat. Jakarta
- M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung

- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi (pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Titin Agustin Nengsih, Fadhlul Mubarak, Vinny Yuliani Sundara. (2020). *Pemograman R Dasar. Forum Pemuda Aswaja, NTB*.
- Titin Agustin Nengsih, Bella Arisha, dan Yuliana Safitri. 2022. *Statistika Deskriptif Dengan Program R. PT. Sonpedia Publishing Indonesia*

JURNAL

- Abdurokhim Agus Riyadi, Ahmad Abdul Rokhim. *Amwaluna*, Vol. 1 No.2 (Juli, 2017), Hal 246-262
- Aditiya irawan dkk (2018). *Jurnal pendidikan ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1, Oktober 2020
- Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1, Oktober 2020
- Koesmono, Teman. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188
- Muhammad Nur1 , Juliyanty Sidik Tjan2 *Jurnal Pengabdian Bina Ukhuwah. Vol 3 Nomor 2 (2021); Desember*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat*.
- Titin Agustin Nengsih, Frédéric Bertrand, Myriam Maumy-Bertrand, & Nicolas Meyer. (2019). *Determining The Number Of Components In PLS Regression On Incomplete Data Set. Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology, 18(6)*.
- Titin Agustin Nengsih, Frédéric Bertrand, Myriam Maumy-Bertrand, & Nicolas Meyer. (2019). *Determining The Number Of Components In PLS Regression On Incomplete Data Set. Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology, 18(6)*.
- Titin Agustin Nengsih, Nofrianto, Elyanti Rosmanidar, Wisnu Uriawan. *Corporate Social Responsibility on Image and Trust of Bank Syariah Mandiri. 2021. Al Iqtishad, 13 (1)*

- Titin Agustin Nengsih. (2013). *Analisis Minat Masyarakat Terhadap Baitul Mal Watamwil Di Kota Jambi. Statistika: Journal of Theoretical Statistics and Its Applications*, 13(1), 33–38.
- Titin Agustin Nengsih, Muhammad Maulana Hamzah, Anisah Olida. 2021. *Analisis Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah Indonesia Studi Empiris Desa Pelawan Jaya. Al-Mashrafiyah*, Vol 5, No 2
- Titin Agustin Nengsih, Arsa Arsa, Pradita Sari Putri. *Determinan Minat Menabung Masyarakat di Bank Syariah: Studi Empiris di Kota Jambi. 2021. Journal of Business and Banking*, Vol 11 No.1