

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIGHA
Volume 3, Nomor 2, Mei Tahun 2025

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
TERHADAP EFESIENSI KERJA DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI SEBAGAI
INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PIDIE**

Firda Audina¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Syamsul Akmal³⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : firdaaudina89@gmail.com

²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : husaini@unigha.ac.id

³⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : syamsulakmal@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 05-02-2025 Direvisi: 21-05-2025 Dipublikasikan: 26-05-2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kesejahteraan pegawai terhadap efisiensi kerja dengan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian kausalitas ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 31 responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4.0 untuk analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional secara signifikan dan positif, efisiensi kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan pegawai secara signifikan dan positif, dan keterikatan pegawai dapat menjadi variabel intervening antara kecerdasan emosional terhadap efisiensi kerja. Keywords: kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, efisiensi kerja, keterikatan pegawai
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Audina, F. Abdullah, H. Akmal, S. 2025. Analisis Kecerdasan Emosional Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Efisiensi Kerja Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Intervening Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. 3(2), 106:113.	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> <i>Received: 05-02-2025</i> <i>Revised: 21-05-2025</i> <i>Published: 26-05-2025</i>	<i>This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and employee well-being on work efficiency with employee engagement as an intervening variable. This causal research uses a quantitative approach. The sampling technique uses a saturated sample method with a total of 85 respondents at the Central Statistics Agency of Pidie Regency. This research uses the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of Smart PLS 3.0 software for statistical analysis. The results of this study indicate that work efficiency is influenced by emotional intelligence, employee well-being is significantly and positively influenced by emotional intelligence, work efficiency is significantly and positively influenced by employee well-being, and employee engagement can be an intervening variable between emotional intelligence and work efficiency.</i> Keywords: <i>emotional intelligence, employee well-being, work efficiency, employee engagement</i>
<i>DOI Number :</i> <i>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</i> <i>How to cite :</i> <i>Audina, F. Abdullah, H. Akmal, S. 2025.</i> <i>The Influence of Talent Management and Civil Servant Work Initiative on Job Performance with Work Innovation as a Moderating Variable at the Women's Empowerment and Child Protection Agency of Pidie Regency. 3(2), 106:113.</i>	

Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat dan informasi yang cepat menjadi tantangan besar bagi semua kalangan, termasuk organisasi yang mengalami banyak perubahan dalam sikap dan sistem kerja. Transformasi cepat dibutuhkan untuk menanggapi perubahan tersebut. Persaingan yang ketat menuntut organisasi untuk meningkatkan daya saingnya. Kualitas dan peran pegawai sangat penting dalam menghadapi tantangan ini, karena tanpa sumber daya manusia yang memadai, kinerja organisasi akan menurun.

Keseimbangan kehidupan kerja dan kecerdasan emosional diperlukan untuk mengelola waktu dan peran yang berbeda, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kesejahteraan pegawai berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi mereka, yang berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai kebijakan kesejahteraan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung efisiensi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Pidie, sebagai lembaga pemerintahan yang mengumpulkan data, menghadapi berbagai reaksi emosional dari pegawai karena beban kerja yang berat. Penting bagi BPS untuk mengelola emosi pegawai dengan baik agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan keterikatan pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi efisiensi kerja. Memahami hubungan antara faktor-faktor ini dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja dan efisiensi.

Fenomena di BPS Pidie menunjukkan adanya ketimpangan antara kesadaran akan kecerdasan emosional dan kemampuan mengelola hubungan interpersonal. Pegawai merasa kesulitan memahami dan mempengaruhi emosi orang lain, yang memengaruhi kesejahteraan mental mereka. Kurangnya keterikatan emosional dengan tempat kerja mengakibatkan rendahnya

motivasi dan menurunnya efisiensi kerja, terutama di bawah tekanan.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengatasi masalah ini, dengan fokus pada “Analisis Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Efisiensi Kerja dengan Keterikatan Pegawai sebagai Intervening pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.”

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Ini penting dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor, meningkatkan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengelola stres, mengendalikan emosi negatif, dan memiliki empati, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Kecerdasan emosional juga membantu dalam mengatasi tantangan kerja, menjaga keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali dan mengelola emosi sendiri dan orang lain. Kesejahteraan pegawai mencakup dimensi fisik, psikologis, dan sosial yang berkontribusi pada kebahagiaan kerja. Keterikatan pegawai merujuk pada rasa terhubung dan berkomitmen terhadap organisasi. Efisiensi kerja dapat dicapai melalui pengelolaan emosi yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi harus mendukung kesejahteraan dan kecerdasan emosional pegawai untuk meningkatkan produktivitas. (Angliawati & Fatimah, 2020).

Kesejahteraan Pegawai

Menurut Rosanti & Marlius (2023), kesejahteraan mencerminkan kualitas hidup manusia dan terpenuhinya kebutuhan dasar. Parwati (2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial berupa pemberian materi dan non-materi dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Clark (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai adalah akselerator keberhasilan organisasi. Nurhaliza (2023) menambahkan bahwa kesehatan mental dan keterlibatan pegawai merupakan indikator penting kesejahteraan.

Moewardi (2023) mengidentifikasi sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan kerja, dan fasilitas sebagai faktor penentu kesejahteraan. Efisiensi kerja, menurut Basri & Aرسال (2022), berkaitan dengan produktivitas dan penggunaan sumber daya optimal. Faktor-faktor seperti keterampilan, teknologi, manajemen waktu, kondisi kerja, motivasi, komunikasi, penyelarasan tujuan, serta sistem penghargaan memengaruhi efisiensi kerja (Syam, 2020).

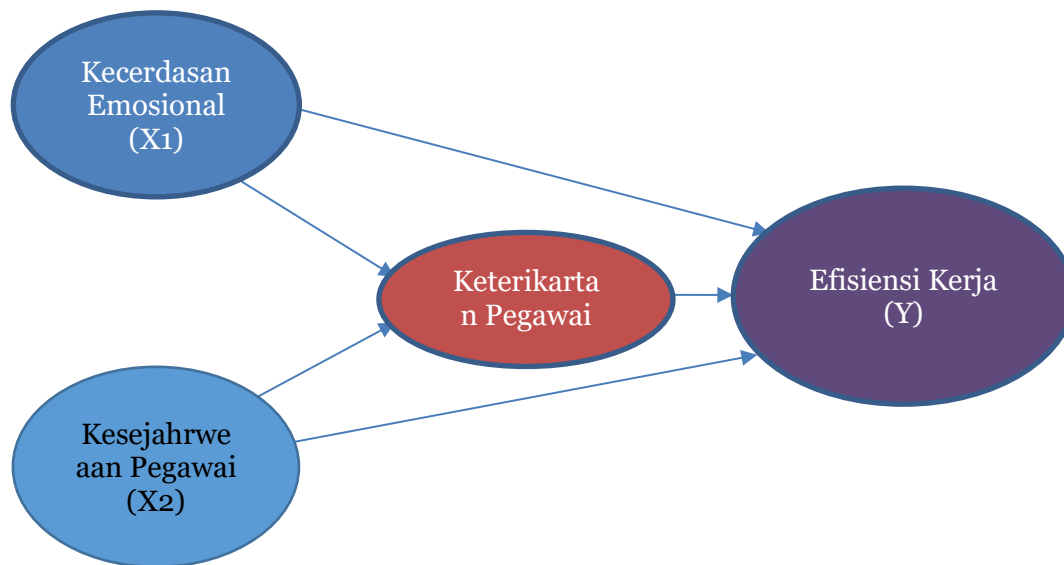
Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah aspek penting dalam pengelolaan pekerjaan karena sering dihadapkan pada kelangkaan dana, sarana, dan tenaga kerja (Basri & Aرسال, 2022). Efisiensi kerja berkaitan dengan sistem yang menghasilkan output maksimal dengan input minimal, serta erat hubungannya dengan produktivitas (Basri & Aرسال, 2022; Syam, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi kerja meliputi keterampilan, penggunaan teknologi, manajemen waktu,

kondisi kerja, motivasi, komunikasi, penyalarsan tujuan, dan sistem penghargaan (Syam, 2020). Indikator efisiensi kerja dapat dilihat dari pencapaian tujuan, penghematan sumber daya, dan optimalisasi penggunaan sumber daya (Basri & Aarsal, 2022; Syam, 2020).

Keterikatan Pegawai

Keterikatan pegawai adalah sikap positif pegawai terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian perusahaan (Basri & Aarsal, 2022). Schaufeli et al. mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran positif yang mencakup semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan absorpsi (absorption) (Schaufeli, 2002; Basri & Aarsal, 2022). Self-efficacy adalah kepercayaan diri pegawai dalam kemampuan mereka menjalankan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan. Faktor keterikatan pegawai meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (Chaerunnisa, 2021). Indikator keterikatan pegawai mencakup vigor, dedication, dan absorption (Hali, 2019). Tingkat kehadiran, partisipasi dalam inisiatif, kualitas hubungan interpersonal, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan retensi pegawai juga merupakan indikator penting (Salim, 2020).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian yang mendukung Hipotesis Penelitian

Metode

Objek utama penelitian ini adalah untuk menginvestigasi secara mendalam bagaimana kecerdasan emosional dan tingkat kesejahteraan pegawai dapat mempengaruhi efisiensi kerja di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran keterikatan pegawai dalam menghubungkan faktor-faktor tersebut.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie dipilih sebagai lokasi penelitian karena representatifitasnya dalam konteks dinamika internal organisasi pemerintah daerah. Dalam

penelitian ini, variabel-variabel seperti kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan keterikatan pegawai dipertimbangkan sebagai faktor yang dapat signifikan mempengaruhi efisiensi kerja. Keberadaan pegawai di BPS Kabupaten Pidie yang berjumlah 33 orang menjadi populasi penelitian, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampling acak (random sampling), sesuai dengan metodologi yang diusulkan oleh (Sugiyono, 2019).

Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data dari responden tentang kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, keterikatan pegawai, dan persepsi mereka terhadap efisiensi kerja. Keunggulan penggunaan angket antara lain efisiensi dalam pengolahan data dan kemampuan untuk mendapatkan tanggapan dari jumlah responden yang lebih besar. Dokumentasi, di sisi lain, digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari BPS Kabupaten Pidie.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Penggunaan skala ini dijelaskan lebih lanjut dalam teori yang dikemukakan oleh (Harmoko et al. 2022).

Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, penelitian ini akan menggunakan dua teknik utama, yaitu analisis jalur (path analysis) dan analisis varian mediasi (mediation variance analysis). Analisis jalur akan memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan hubungan sebab-akibat antara kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, keterikatan pegawai, dan efisiensi kerja dalam bentuk diagram. Sementara itu, analisis varian mediasi akan membantu dalam mengevaluasi apakah keterikatan pegawai berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kesejahteraan pegawai dengan efisiensi kerja.

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, data akan diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, yang semuanya bertujuan untuk memastikan validitas dan kehandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja di lingkungan pemerintahan, serta implikasi praktisnya dalam pengembangan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia di organisasi serupa.

Hasil dan Pembahasan

Dalam model ini, Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap Keterikatan Pegawai dibandingkan Kesejahteraan Pegawai. Kecerdasan Emosional lebih berperan dalam meningkatkan Keterikatan Pegawai daripada Kesejahteraan Pegawai. Selain itu, semua variabel memiliki pengaruh positif terhadap Efisiensi Kerja.

Tabel Uji mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional (X1) -> Efisiensi Kerja (Y)	0,113	0,096	0,086	1,315	0,198
Kesejahteraan Pegawai (X2) -> Efisiensi Kerja (Y)	0,031	0,033	0,048	0,655	0,517

Uji Mediasi bertujuan untuk mengevaluasi apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan melalui variabel mediasi. Data menunjukkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Efisiensi Kerja tidak signifikan ($P\text{-value} > 0,05$).

Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Efisiensi Kerja (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,418 dengan T-statistik sebesar 2,544774 dan P-value sebesar 0,015796, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Sebaliknya, pengaruh Kesejahteraan Pegawai (X2) terhadap Efisiensi Kerja (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,350 dengan T-statistik sebesar 2,452768 dan P-value sebesar 0,01963, yang juga signifikan.

Namun, pengaruh Keterikatan Pegawai (Z) terhadap Efisiensi Kerja (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,219 dengan T-statistik sebesar 1,376765 dan P-value sebesar 0,177854, menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan.

Selanjutnya, pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Keterikatan Pegawai (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0,515 dengan T-statistik sebesar 4,543692 dan P-value sebesar 0,00007, yang sangat signifikan. Sedangkan pengaruh Kesejahteraan Pegawai (X2) terhadap Keterikatan Pegawai (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0,144 dengan T-statistik sebesar 0,908906 dan P-value sebesar 0,369991, yang tidak signifikan. Ringkasnya, Kecerdasan Emosional lebih signifikan memengaruhi Keterikatan Pegawai dibandingkan Kesejahteraan Pegawai, dan Keterikatan Pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja.

Kesimpulan dan Saran

Dalam penelitian ini yang berjudul "Analisis Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Efisiensi Kerja dengan Keterikatan Pegawai sebagai Intervening pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie", ditemukan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja dan Keterikatan Pegawai. Sebaliknya, Kesejahteraan Pegawai juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja namun tidak signifikan terhadap Keterikatan Pegawai.

Secara khusus, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa (1)Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,418, T-statistik sebesar 2,544774, dan P-value sebesar 0,015796. (2) Kesejahteraan Pegawai (X2)

memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,350, T-statistik sebesar 2,452768, dan P-value sebesar 0,01963. (3) Keterikatan Pegawai (Z) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,219, T-statistik sebesar 1,376765, dan P-value sebesar 0,177854. (4) Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,515, T-statistik sebesar 4,543692, dan P-value sebesar 0,00007. (5) Kesejahteraan Pegawai (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,144, T-statistik sebesar 0,908906, dan P-value sebesar 0,369991.

Ringkasnya, Kecerdasan Emosional lebih signifikan memengaruhi Keterikatan Pegawai dibandingkan Kesejahteraan Pegawai, dan Keterikatan Pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Selain itu, uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Efisiensi Kerja tidak signifikan ($P\text{-value} > 0,05$), menandakan bahwa Keterikatan Pegawai tidak memediasi hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie:

Mengadakan pelatihan dan workshop yang fokus pada pengembangan kecerdasan emosional pegawai, seperti pengenalan diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Hal ini dapat meningkatkan keterikatan pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan efisiensi kerja.

Meskipun kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai, tetap penting untuk meningkatkan aspek kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Ini bisa dilakukan melalui peningkatan sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan kerja, dan fasilitas yang diberikan.

Meskipun keterikatan pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja dalam penelitian ini, penting untuk terus memantau dan meningkatkan tingkat keterlibatan dan loyalitas pegawai. Program-program yang mendorong partisipasi pegawai dalam inisiatif organisasi dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dapat diimplementasikan. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan metode yang lebih beragam untuk memahami lebih dalam hubungan antara variabel-variabel ini. Selain itu, faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi efisiensi kerja, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, bisa diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, M., & Arsal, R. (2022). *Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari*. Journal Publicuho,
- Clark, P. A. S. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai Dengan Moderasi Lingkungan Kerja Dan Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai ULA Indonesia*. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Ghodang, H. (2020). *Path analysis (analisis jalur)*. Penerbit Mitra Grup.

- Harmoko, M. P., Kilwalaga, I., Pd, S. P. I. M., Asnah, S. P., Rahmi, S., Adoe, V. S., SP, M. M., Dyanasari, I., & Arina, F. (2022). Buku ajar metodologi penelitian. Feniks Muda Sejahtera.
- Maksum, I. (2020). *Konsep Kecerdasan Menurut Al-Quran*. AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman.
- Mirah, A. A. S., Vitaloka, L., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). *Peran Kepuasan Dalam Mediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional*.
- Mutiani, N., Wirawan, P. W., Adhy, S., & Andi. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX*. Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab.
- Nurhaliza, F. S. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Milenial Di Jawa Timur*. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Paramita, A. P. D., & Kartika, L. (2020). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap keterikatan pegawai generasi Y*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen,.
- Parwati, R. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Karangasem*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Permata, I., Asbari, M., & Aprilia, M. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Neurosains di Dunia Pendidikan*. Journal of Information Systems and Management (JISMA).
- Putrawan, I. N. A. C. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang Tabanan*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rijali, A. (2019). *Analisis data kualitatif*. Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). *Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Syam, S. (2020). *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability.
- Usmadi, U. (2020). *Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan uji normalitas)*. Inovasi Pendidikan.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D*. Bumi Aksara.
- Wuwung, O. C. (2020). *Strategi pembelajaran & kecerdasan emosional*. Scopindo Media Pustaka.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.