



Pengaruh Karir, Pengembangan Organisasi dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh

Fatharani Akmar¹, Sarboini², Kasmaniar³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

fatharaniakmar857@gmail.com

sarboinise@serambimekkah.ac.id

kasmaniar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 79 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuisioner dan dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 26,080 > F_{table} (2,728)$ dengan nilai signifikansi 0,000. Secara uji parsial yaitu karir dengan nilai $t_{hitung} (2,847) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,006. Pengembangan organisasi dengan nilai $t_{hitung} (4,443) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,000 serta kepemimpinan etis dengan nilai $t_{hitung} (2,797) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,007 yang artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu 0,715 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya karir (X1), pengembangan organisasi (X2), dan kepemimpinan etis (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,511 artinya sebesar 51,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dipengaruhi oleh karir (X1), pengembangan organisasi (X2), dan kepemimpinan etis (X3). Sedangkan selebihnya 48,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari tiga variabel tersebut.

Kata Kunci: *Karir; Kepemimpinan Etis, Kinerja Pegawai, Pengembangan Organisasi*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi yang berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi (Syamsuddin, 2019). Di sini SDM sangat dituntut dan diharapkan untuk dapat bekerja lebih rajin dan terarah, sehingga bisa meningkatkan kinerja (Yulizar et al., 2020). Menurut Hasibuan (Fitriana et al., 2022) kinerja pegawai merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi (Radhiana, 2020), (Juwita et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2018:63), (Saiful dan Ikhbar, 2021). Fenomena yang sering terjadi pada perilaku kinerja pegawai yaitu masih adanya pegawai dengan kinerja yang rendah dan tidak sesuai yang diharapkan oleh instansi,



seperti kualitas (penyelesaian kerja tidak sesuai dengan harapan) serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) (Yusuf et al., 2021).

Berhasil tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, di mana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah (Yulianti et al., 2022). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan prilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis (Djestawana, 2012), (Toreh, 2022), dan (Maudul, 2018).

Karir merupakan bagian dari kehidupan setiap orang, bahkan karir bagi sebagian orang dianggap sebagai status yang dapat menghidupkan atau mematikan seseorang. Karir pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh organisasi, instansi, maupun lembaga-lembaga pemerintahan (Mauliza, 2020). Hal ini dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan dalam dunia kerja yang semakin ketat. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya (Badaruddin dan Hidayat, 2020). Apabila organisasi tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi tersebut tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir bagi sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusuf (2018) dan juga Rahmi et al., (2022) yang menyimpulkan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi juga memerlukan adanya sistem pengembangan organisasi yang handal yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya (Sarboini dan Mariati, 2020), (Radhiana dan Arsyad, 2022). Pengembangan sistem kinerja pada sebuah perusahaan atau instansi pemerintah dirasakan sangat perlu, mengingat pegawai yang bekerja sama dalam suatu instansi memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik (Yana et al, 2023) dan (Juned et al, 2021). Dengan demikian setiap pegawai dalam instansi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tujuan instansi akan tercapai (Saiful et al., 2022), (Syamsuddin et al., 2022).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toreh (2022), Djestawana (2012) dan (Jalaluddin et al., 2020) secara parsial menunjukkan bahwa karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karir pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan organisasi pada instansi. Pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kepemimpinan etis juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Afrianti dan Sarboini, 2020). Dalam upaya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari pegawai. Menurut Rukmana (Yusuf dan Isriana, 2023) kepemimpinan etis merupakan salah satu pemegang kekuasaan yang menunjukkan taraf kode etik seperti akhlak, tanggung jawab, budi pekerti, disiplin, kerja keras, dan penuh kebenaran dalam mempengaruhi serta menuntun bawahannya dalam mencapai tujuan secara bersama. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Maudul, 2018), (Herawati, 2015), dan (Rohimat, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN

LAN RI Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di lembaga tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 79 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuisioner dan dokumentasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian sampel jenuh (sensus) di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Arikunto, 2018:172). Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 22. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
X_1	= Karir
X_2	= Pengembangan Organisasi
X_3	= Kepemimpinan Etis
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien X_1, X_2, X_3
ϵ	= Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Model	Standardized coefficient		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std Error	Beta	t	
Konstanta	0,676	0,478		1,414	0,161
Karir (X ₁)	0,194	0,188	,427	2,847	0,006
Pengembangan Organisasi (X ₂)	0,893	0,201	,757	4,443	0,000
Kepemimpinan Etis (X ₃)	0,243	0,087	,255	2,797	0,007
	R =0,715 ^a	R ² =0,511	Adj R ² = 0,491	F=0,53171	Sig =0,53171

Keterangan : a. Dependen variabel

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,676 + 0,194X_1 + 0,893X_2 + 0,243X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian bahwa nilai konstanta adalah 0,676 artinya bila mana karir (X₁), pengembangan organisasi (X₂) dan kepemimpinan etis (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, adalah sebesar 0,676 pada satuan skala likert. Koefisien regresi karir (X₁) sebesar 0,194. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel karir akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh sebesar 19,4% dengan asumsi variabel pengembangan organisasi (X₂) dan kepemimpinan etis (X₃) dianggap konstan. Koefisien regresi pengembangan organisasi (X₂) sebesar 0,893. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengembangan organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh sebesar 89,3% dengan asumsi variabel karir (X₁), dan kepemimpinan etis (X₃) dianggap konstan. Koefisien regresi kepemimpinan etis (X₃) sebesar 0,243. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kepemimpinan etis secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh sebesar 24,3% dengan asumsi variabel karir (X₁) dan pengembangan organisasi (X₂) dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel pengembangan organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 89,3%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	2,728	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283			
	Total	43,324	78				

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis (X_3), Pengembangan Organisasi (X_2), Karir (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,080 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,728. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (26,080) lebih besar dari F_{table} (2,728). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel karir (X_1), pengembangan organisasi (X_2) dan kepemimpinan etis (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 1 diperoleh bahwa secara parsial variabel karir (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,847) > t_{tabel} (1,992), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karir terhadap kinerja pegawai Puslatbang KHAN LAN RI Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berikutnya pengaruh pengembangan organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (4,443) > nilai t_{tabel} (1,992), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pengembangan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puslatbang KHAN LAN RI Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Kepemimpinan etis (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,797 > t_{tabel} (1,992) pada tingkat kepercayaan 95% maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puslatbang KHAN LAN RI Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,007.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,491	,53171

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis (X_3), Pengembangan Organisasi (X_2), Karir (X_1)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,715 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya faktor karir (X_1), pengembangan organisasi (X_2), dan kepemimpinan etis (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,511 artinya bahwa sebesar 51,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan karir (X_1), pengembangan organisasi (X_2) dan kepemimpinan etis (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari tiga variabel dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karir, pengembangan organisasi dan kepemimpinan etis secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh dengan nilai $F_{hitung} 26,080 > F_{tabel} (2,728)$ dan nilai signifikansi 0,000. Secara uji parsial yaitu karir dengan nilai $t_{hitung} (2,847) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,006. Pengembangan organisasi dengan nilai $t_{hitung} (4,443) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,000 serta kepemimpinan etis dengan nilai $t_{hitung} (2,797) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan 0,007 yang artinya ke tiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu 0,715 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya karir (X1), pengembangan organisasi (X2), dan kepemimpinan etis (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,511 artinya sebesar 51,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dipengaruhi oleh karir (X1), pengembangan organisasi (X2), dan kepemimpinan etis (X3). Sedangkan selebihnya 48,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari tiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, A., & Sarboini, S. (2020). Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Likuiditas Saham menggunakan Trading Turnover pada Garuda Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 1-11.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.
- Djestawana, I. G. (2012). Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 6(6), 261-266.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Herawati, J., & Prayekti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *Jurnal Sosiohumaniora*, 1(1), 36-50.
- Jalaluddin, J., Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 13(1), 175-190.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). Effect Of Workability And Leadership Style On Employee Performance At Bappeda Aceh Jaya District. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2486-2498.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.

- Kasmaniar, K., Yana, S., Nelly, N., Fitriliana, F., Susanti, S., Hanum, F., & Rahmatullah, A. (2023). Pengembangan Energi Terbarukan Biomassa dari Sumber Pertanian, Perkebunan dan Hasil Hutan: Kajian Pengembangan dan Kendalanya. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(1), 4957 – 4964.
- Maudul, A., Pio, R. J., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-8.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 32-44.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1). 1-10.
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- Saiful, A. M. R. I., & Ikhbar, S. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84-90.
- Saiful, A. M. R. I., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10.
- Syamsuddin, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syari'at Islam Banda Aceh (Studi Kasus Pada Dinas Syari'at Islam Banda Aceh). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 5(2).
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 263-275.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Toreh, F. A., Sendow, G. M., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 10(1), 1305-1314.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.
- Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 59-70.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 895-906.