



Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar

Arisqa Amanda^{1*}, M. Bakri², Juwita³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
*arisqaamanda09@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang efektif dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisioner dan studi dokumentasi. Objek penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 28 orang. Populasi 28 karyawan dan sampel penelitian ini seluruh karyawan populasi dikarenakan kurang dari 100 karyawan. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan nilai konstanta 4,050 dan nilai koefisien regresi variabel komunikasi yang efektif 0,348 atau 34,8% serta nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,356 atau 35,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel komunikasi yang efektif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (11,914) lebih besar dari F_{table} (3,156). Kemudian secara parsial yaitu komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,222) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,391) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} .

Kata kunci: *Disiplin Kerja; Komunikasi yang Efektif; Produktivitas Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan SDM yang mencukupi maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan semestinya. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta pasti menginginkan produktivitas yang dapat meningkat terus-menerus, sehingga mewujudkan tujuan yang diharapkan. Di dalamnya faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produktivitas, oleh karena itu sebuah instansi harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik supaya tidak terjadi penurunan dalam produktivitas. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki instansi, tidak akan mencapai produktivitas yang tinggi apabila tidak



dioperasikan oleh tangan terampil SDM tersebut. Oleh karena itu SDM sangat penting bagi peningkatan produktivitas.

Untuk itu produktivitas pegawai sangat diperlukan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Melihat betapa pentingnya produktivitas dalam suatu organisasi/instansi maka dalam pelaksanaan kegiatan diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang bagus di bidangnya, memiliki sikap bertanggung jawab, menghargai waktu, memiliki loyalitas yang tinggi, dapat melaksanakan kewajiban terhadap kegiatan atau organisasi yang dijalankan dan yang terpenting bersikap disiplin dalam bekerja.

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu komunikasi yang efektif. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2016:13). Adanya proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain harus dilakukan secara tepat dan cermat agar tercipta komunikasi yang efektif dan efisien serta tepat sasaran.

Selain itu, adanya disiplin juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sikap disiplin ini dilaksanakan dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh komunikasi yang efektif dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai seperti yang telah diteliti oleh Sembiring (2015) yang menyatakan bahwa secara bersama komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrhy (2014) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi yang efektif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Bank BTPN Semarang.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi yang efektif dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah komunikasi yang efektif dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi yang efektif dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Krueng Barona Jaya sebanyak 28 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 pegawai serta menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti dan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, serta informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*). Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:192):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Di mana :

Y	=	Produktivitas pegawai
α	=	Konstanta
X_1	=	Komunikasi yang efektif
X_2	=	Displin kerja
β_1, β_2	=	Koefisien X_1, X_2
e	=	Error Term

Dalam penelitian ini juga akan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dengan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji secara simultan menggunakan uji F dan uji secara parsial menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,374 sehingga dapat disimpulkan pengujian atas penelitian ini memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat ada pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Item Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
1.	Produktivitas Pegawai (Y)	6	0,902	Handal
2.	Komunikasi yang efektif (X ₁)	4	0,754	Handal
3.	Disiplin kerja (X ₂)	6	0,817	Handal

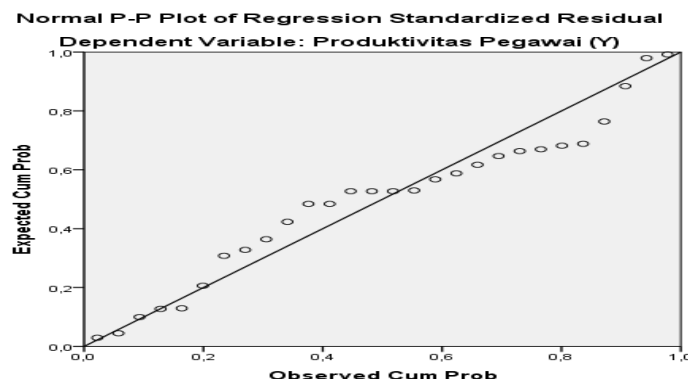
Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas variabel produktivitas pegawai, komunikasi yang efektif dan disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

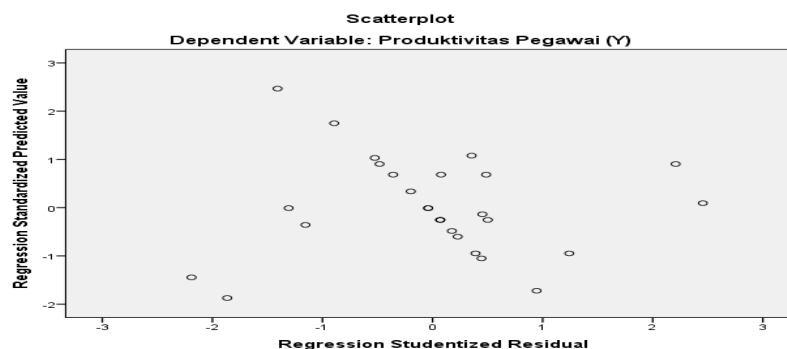
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi yang efektif (X_1)	0,999	1,001	Non Multikolinearitas
Disiplin kerja (X_2)	0,999	1,001	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, di mana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	4,050	0,933	4,338	2,048	0,000
Komunikasi yang efektif	0,348	0,108	3,222	2,048	0,003
Disiplin kerja	0,356	0,105	3,391	2,048	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,050 + 0,348X_1 + 0,356X_2 + e$$

Hasil pengujian analisis regresi pada Tabel 3 didapat bahwa:

- 1) Konstanta adalah 4,050 artinya bilamana komunikasi yang efektif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, maka produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 4,050 pada satuan skala likert.
- 2) Koefisien Regresi (β)
 - a. Koefisien regresi komunikasi yang efektif (X_1) sebesar 0,348. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel komunikasi yang efektif akan meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar sebesar 34,8% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan.
 - b. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,356. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar sebesar 35,6% dengan asumsi variabel komunikasi yang efektif (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 35,6%.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh komunikasi yang efektif dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji F seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1 Regression	3,860	2	1,930	11,914	3,385	.000 ^b
Residual	4,045	25	,162			
Total	7,904	27				

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi yang efektif (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,914 dengan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,385. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (11,914) lebih besar dari F_{tabel} (3,385). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya komunikasi yang efektif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk hasil uji secara parsial melalui uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Nama variabel	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Komunikasi yang efektif	3,222	2,048	0,003
Disiplin kerja	3,391	2,048	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini dan akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh komunikasi yang efektif (X_1) terhadap variabel produktivitas pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 di mana nilai t_{hitung} (3,222) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 di mana nilai t_{hitung} (3,391) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan korelasi dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat seperti pada Tabel 6.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,619 ^a	0,475	0,409	,60224

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X_2), Komunikasi yang efektif (X_1)

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,619 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 61,9%. Artinya faktor komunikasi yang efektif (X_1) dan disiplin kerja



(X₂) mempunyai hubungan yang sedang atau cukup kuat terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai 0,409 artinya bahwa sebesar 40,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan komunikasi yang efektif (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Sedangkan selebihnya 59,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar daripada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sesuai dengan hipotesis dan tujuan dari penelitian ini yaitu komunikasi yang efektif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 61,9%. Selanjutnya komunikasi yang efektif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 34,8%. Begitu juga dengan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 34,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrhy, Agus Syaiful. (2014). Pengaruh komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. *jurnal Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5 , nomor II.
- Arikunto. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendy, Onong Uchjana. (2016). *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti : Bandung.
- Eryanti, N., Sarboini, S., & Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Gayo Lues. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 44-55.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pertama). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-11. Jakarta: PT. bumi aksara.
- Rahmad, F., Sarboini, S., & Fitriliana, F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 255-262.
- Sembiring, Rasmulia. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals. *Jurnal agribisnis sumatera utara*. Vol.8. nomor 1 april 2015. No 1979-8164. Medan.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Utomo, D., Zainuddin, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(3), 1-10.



-
- Wahyuna, S., Bakri, M., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 15-21.
- 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.