

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya

Fauzi^{1*}, Nasir², Filia Hanum³

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

^{1*}fauzi@gmail.com

²nasir.ibrahm@serambimekkah.ac.id

³filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah 48 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,267 > 3,191$), artinya kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,724 > 2,011$). Selanjutnya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,680 > 2,011$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,3%, artinya kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,8% variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,2%, dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pendayagunaan dan pengembangan anggota organisasi yang konsisten dapat menghasilkan kinerja yang baik serta mendatangkan kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan memelihara pegawai yang berkualitas (Maryam (2024) dan Bakri (2024). Menurut Mauliza (2023) kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di organisasi terutama pegawai ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian organisasi (Saiful,

2022). Pegawai memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja, sebaliknya, apabila para pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para pegawainya (Juwita (2023); AR (2021); dan Mauliza (2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi (Fitriliana, 2022). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Dari hasil pra survei yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya diperoleh informasi bahwa akhir-akhir ini kinerja pegawai masih kurang maksimal sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai juga mulai menurun. Kondisi ini dapat berimplikasi pada efektivitas instansi, sehingga diperlukan upaya-upaya guna meningkatkan kinerja sehingga bisa mendatangkan kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin suatu instansi, baik berupa kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan, sehingga dengan memberikan kompensasi tersebut dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawai (Fitriliana, 2023) dan Mauliza (2022). Selain faktor pemberian kompensasi, menurut Amri (2023) faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada pegawai adalah faktor motivasi kerja, karena apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan dan bisa menghasilkan kinerja yang baik pula (Sarboini, 2020).

Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai, salah satunya untuk selalu hadir tepat waktu dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja (Yusuf, 2021) dan Mariati (2019). Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap pegawai (Fitriliana, 2024); dan Kasmaniar (2023). Motivasi dan semangat kerja pada

diri setiap pegawai bisa memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaannya, sehingga apabila seorang pegawai memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi organisasi begitu dan juga sebaliknya (Mauliza, 2024) dan Saiful (2022). Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan suatu organisasi, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para pegawainya agar setiap individu pegawai mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada organisasi (Yusuf, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus di mana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Arikunto (2016: 112) menjelaskan apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau lebih sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang responden. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	.234	3.078		.076	.940		
	Kompensasi	.504	.135	.468	3.724	.001	.691	1.448
	Motivasi Kerja	.387	.144	.337	2.680	.010	.691	1.448

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2018:251):

$$Y = 2,668 + 0,524 X_1 + 0,348 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian simultan pada variabel pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,066	2	2,033	19,464	,000 ^b
	Residual	8,460	81	,104		
	Total	12,526	83			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.487	1.368

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Uji F (Simultan)

H_1 : Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 23,267$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,191. Hal ini memperlihatkan, bahwa berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (a). Dengan demikian dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) dapat diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, yang berarti bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H_2 : kompensasi (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,011, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,986, pada taraf signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a2} diterima).

H_3 : motivasi kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,680 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,011, pada taraf signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja a (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya berpengaruh signifikan (H_{a3} diterima).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Nilai konstanta (α) sebesar 0,234 artinya jika kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya adalah sebesar 0,234 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,504, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kompensasi, maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 50,4%, maka semakin tinggi kompensasi maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Sedangkan hasil koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,387, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 38,7%, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,3%, artinya kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,508, artinya kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya sebesar 40,8%, dan sisanya sebesar 59,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian

ini misalnya komitmen kerja, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, fasilitas kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan, dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan serta juga berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Heryenzus dan Restui Laia (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Damayanti dan Allivia Julinar (2019) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Selanjutnya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya, Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,3%, artinya kompensasi dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,508, artinya sebesar 50,8% perubahan dalam variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan

oleh perubahan dalam kompensasi dan motivasi kerja. Sisanya yaitu sebesar 49,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini, misalnya komitmen kerja yang telah disepakati selalu konsisten dijalankan, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi, fasilitas kerja yang memadai sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., & Ambartiasari, G. (2023). Pengaruh Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Pasar Almahirah Lamdingin Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1660-1667.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Bakri, M., Rusmina, C., & Hanum, F. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104-111.
- Damayanti, N & Julinar A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *MODUS*. 31(2).207-226.
- 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.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Fitrialina, F., & Mauliza, P. (2024). Pengaruh Digital Marketing Dan Islamic Branding Terhadap Minat Membeli Hijab Pudanis Di Era Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pelanggan Pudanis Di Kota Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 332-340.
- Hardiyana, A & Nurhadian, Adhi & Fasha (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 10, No. 2, 104-118.

- Heryenzus & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen UPB*. Vol 6 No.2, 2337-3350.
- 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., Syamsuddin, N., Arfan, F., & Amri, S. (2023). Pengaruh Daya Tarik Wisata Halal Terhadap Kepuasan Wisatawan Berkunjung Ke Kota Sabang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1511-1515.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Maryam, M., & Hanum, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2136-2142.
- 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.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 13(2), 24-34.
- Mauliza, P., & Bakri, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 837-845.
- 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.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 1-8.



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.