

Pengaruh Fasilitas Kerja, Inovasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Ari Darmawan^{1*}, Syaifuddin Yana², Filia Hanum³

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

^{1*}ari.darmawan88@yahoo.com

²syaifuddin.yana@serambimekkah.ac.id

³filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,10$). Hasil uji simultan antara variabel fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,302 > 2,852$ dan nilai signifikannya 0,000. Uji parsial menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,978 > 2,024$ dan nilai signifikannya 0,003. Variabel inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,923 > 2,024$ dan nilai signifikannya 0,000. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,201 > 2,024$ dan nilai signifikannya 0,000. Koefisien korelasi diperoleh nilai 0,902 di mana terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 90,2%. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,789 artinya bahwa sebesar 78,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan fasilitas kerja (X1), inovasi kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3). Sedangkan selebihnya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman, disiplin kerja, etos kerja dan stres kerja.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; Inovasi Kerja; Komunikasi Organisasi; Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dan kerangka kemajuan organisasi (Mauliza, 2024) dan Simbolon (2022). Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi (Fitriliana, 2022).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frans (2019) dan Mauliza (2022) di mana ia mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi. Selain itu, dalam penelitian yang ia lakukan terdapat kesimpulan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja diantara variabel lainnya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Bakri (2024); Juwita (2022) dan Pratama (2023).

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Matalatta, 2018:153) dan Rajesh (2023). Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja (Maryam, 2024) dan Ikhbar (2023). Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

Selain fasilitas kerja, kebutuhan akan inovasi baru merupakan hal penting untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada sebuah instansi atau organisasi (Yusuf, 2023) dan Mauliza (2024). Dengan meningkatkan inovasi maka perusahaan akan lebih mudah untuk mengakses data perusahaan dan mengontrol masuk keluarnya data yang dikelola perusahaan sehingga keamanan data dan pengerjaannya juga semakin mudah dan aman (AR, 2021). Inovasi kerja merupakan kemampuan mengaplikasikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk lebih memakmurkan kehidupan masyarakat (Suryana, 2020:43).

Berinovasi dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, di mana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja (Fitriliana, 2023). Untuk mencapai hal tersebut, maka karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran dan tenaga mereka melampaui pekerjaan formal yang ada.

Selain itu, komunikasi organisasi juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komunikasi organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Wibowo, 2017:430). Karyawan dengan komunikasi organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomunikasi rendah. Komunikasi organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan (Mauliza, 2023) dan Yusuf (2019). Karyawan dengan komunikasi organisasi tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, namun sebaliknya komunikasi karyawan yang rendah akan menghasilkan dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komunikasi karyawannya rendah (Maulana, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Fenomena yang selama ini terjadi yakni sejauh ini kantor Bank Aceh Syariah Cabang Banda

Aceh belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya suatu inovasi dilakukan untuk pekerjaan ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 42 orang. Mengingat jumlah karyawan relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, di mana seluruh karyawan menjadi sasaran pengambilan sampel (Arikunto, 2018:172). Objek dalam penelitian ini adalah beberapa variabel yang dibatasi pada pengaruh fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi serta uji determinasi.

Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:211):

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

Keterangan: Y = Produktivitas Karyawan
 α = Konstanta
 X_1 = Fasilitas Kerja
 X_2 = Inovasi Kerja
 X_3 = Komunikasi Organisasi
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien $\beta_1, \beta_2, \beta_3$
 ε = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=42)	Ket
1	A1	0,763	0,304	Valid
2	A2	0,660	0,304	Valid
3	A3	0,621	0,304	Valid
4	A4	0,810	0,304	Valid
5	A5	0,529	0,304	Valid
6	B1	0,720	0,304	Valid
7	B2	0,660	0,304	Valid
8	B3	0,561	0,304	Valid
9	B4	0,489	0,304	Valid
10	B5	0,700	0,304	Valid
11	C1	0,589	0,304	Valid

12	C2	X2	0,702	0,304	Valid
13	C3		0,770	0,304	Valid
14	C4		0,690	0,304	Valid
15	C5		0,589	0,304	Valid
16	D1	X3	0,600	0,304	Valid
17	D2		0,690	0,304	Valid
18	D3		0,711	0,304	Valid
19	D4		0,689	0,304	Valid
20	D5		0,700	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

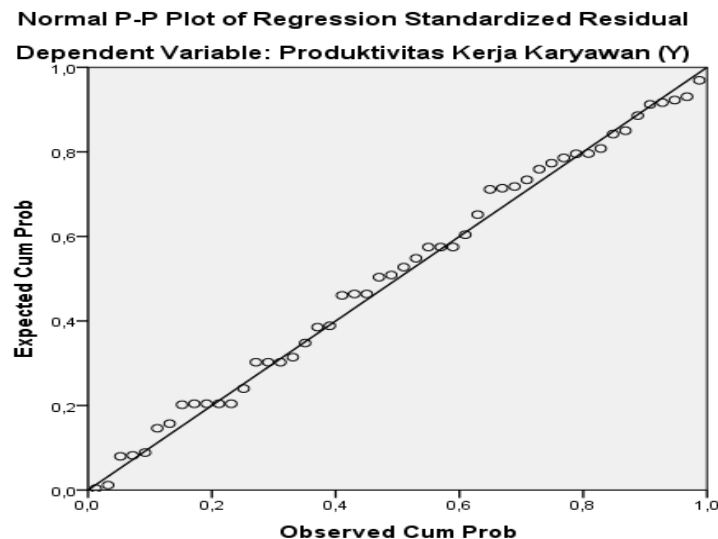
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	5	0,810	Handal
2.	Fasilitas Kerja (X ₁)	5	0,870	Handal
3.	Inovasi Kerja (X ₂)	5	0,786	Handal
4.	Komunikasi Organisasi (X ₃)	5	0,833	Handal

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, 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 reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel produktivitas karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel produktivitas karyawan, fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar 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 karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

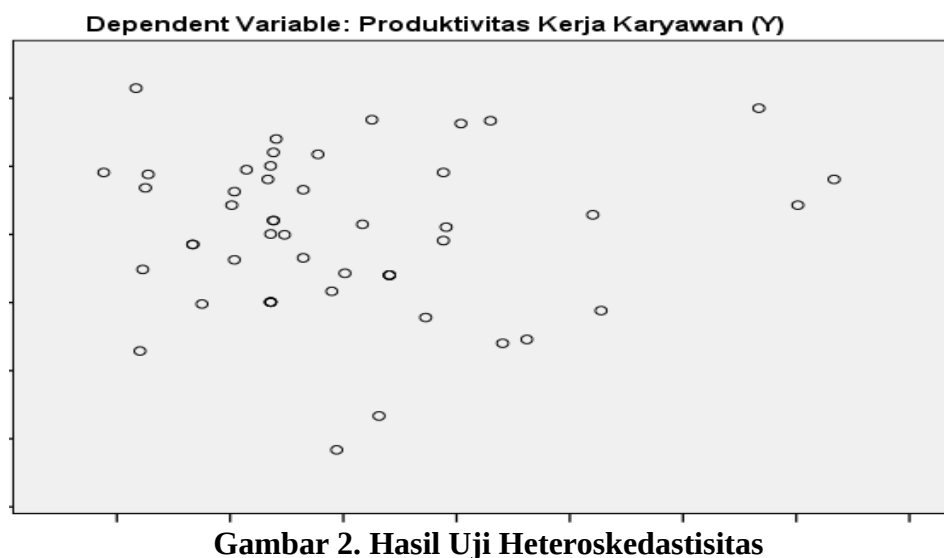
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,892	1,306	Non Multikolinieritas
Inovasi Kerja (X_2)	0,699	1,523	Non Multikolinieritas
Komunikasi Organisasi (X_3)	0,882	1,235	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 3 dapat 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 tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas



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

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,174	0,442	0,326	2,024	747
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,269	0,210	2,978	2,024	003
Inovasi Kerja (X ₂)	0,550	0,046	5,923	2,024	000
Komunikasi Organisasi (X ₃)	0,410	0,072	4,201	2,024	000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan output yang terlihat pada Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,174 + 0,269X_1 + 0,550X_2 + 0,410X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian bahwa nilai konstanta adalah 0,174 artinya bilamana fasilitas kerja (X₁), inovasi kerja (X₂) dan komunikasi organisasi (X₃) dianggap konstan, maka produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 0,174 pada satuan skala likert. Koefisien regresi fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,269 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel fasilitas kerja meningkatkan produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 26,9% dengan asumsi variabel inovasi kerja (X₂) dan komunikasi organisasi (X₃) dianggap konstan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Frans (2019), Mangkarji (2021) dan Aprilia (2022). Koefisien regresi inovasi kerja (X₂) sebesar 0,550 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel inovasi kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 55% dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X₁), dan inovasi Kerja (X₃) dianggap konstan.

seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Mangkarji (2021), Hadi (2020) dan Frans (2019). Koefisien regresi komunikasi organisasi (X3) sebesar 0,401 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel komunikasi organisasi secara relatif akan meningkatkan produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 40,1% dengan asumsi variabel fasilitas kerja (X1) dan inovasi kerja (X2), dianggap konstan. Ini juga sejalan dengan penelitian Frans (2019), Sapuja (2018) dan Aprilia (2022).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel inovasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 55,0%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1 Regression	17.920	3	5.326	29.302	2.852	.000 ^b
Residual	6.239	38	.189			
Total	24.159	41				

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X3), Fasilitas Kerja (X1), Inovasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,302 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} (29,302) lebih besar dari F_{tabel} (2,852). Keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel fasilitas kerja (X1), inovasi kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 diperoleh bahwa secara parsial pengaruh fasilitas kerja (X₁) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,978) lebih besar dari t_{tabel} (2,024), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H₀. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, Pengaruh inovasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} (5,923) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,024) nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka keputusannya adalah menolak H₀ dan menerima H_a. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa inovasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Pengaruh komunikasi organisasi (X₃) terhadap variabel produktivitas Karyawan (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar (4,201) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka menolak H₀ dan menerima H_a. Artinya faktor komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

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

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.673	.39784

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X₃), Fasilitas Kerja (X₁), Inovasi Kerja (X₂)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,902 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 90,2%. Artinya faktor fasilitas kerja (X₁), inovasi kerja (X₂), dan komunikasi organisasi (X₃) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,789 artinya bahwa sebesar 78,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan fasilitas kerja (X₁), inovasi kerja (X₂) dan komunikasi organisasi (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari tiga variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja, inovasi kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,302 > 2,852$ dengan signifikansi 0,000. Sementara itu secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,978 > 2,024$ dengan signifikansi 0,003. Inovasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,923 > 2,024$ dengan signifikansi 0,000. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,201 > 2,024$ dengan signifikansi 0,000. Koefisien korelasi sebesar 0,902 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 90,2%. Sementara itu koefisien determinasi dengan nilai 0,789 artinya bahwa sebesar 78,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan fasilitas kerja (X₁), inovasi kerja (X₂) dan komunikasi organisasi (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari tiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Endria. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-25.
- Arikunto. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. 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.
- 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.
- Frans. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Inovasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyaksa Prata Cibinong Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(11), 1-15.
- Hadi. (2020). Pengaruh Inovasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 15-20.
- Ikbar, S., Hanum, F., & Ananda, R. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 545-552.
- 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.
- Mangkarji. (2021). Pengaruh Inovasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Indonesia Cabang Bandung Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1(1), 11-25.
- Mattalatta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maulana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Lambaro Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(3), 939-944.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Mauliza, P., & Alfarabi, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 539-544.
- Mauliza, P., Hanum, F., Liana, F., Juwita, J., & Nelly, N. (2024). Pengaruh Dukungan Teman Sejawat, Kepuasan Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 1(1), 78-89.
- 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.
- 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.
- Pratama, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 1002-1010.
- Rajesh, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (Innovative Work Behavior) Pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 1079-1087.
- Sapuja. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Fleksibilitas Kerja Pada Karyawan Dinas Pangan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 2(3), 201-243.
- Simbolon, A. I., Bakri, M., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 95-100.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, Achmad. (2020). *Kapita Selektta Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan Pangan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Wibowo. (2017). *Ilmu Kinerja Dalam Keseharian*. 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., & 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
- .