



Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh

Saiful Amri¹, Zulfan Yusuf², Maijati³

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

Email: saiful.amri@serambimekkah.ac.id, zulfan.yusuf@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan jumlah keseluruhan 348 orang pegawai, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 78 responden, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara simultan yakni motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena F_{hitung} 3,381 lebih besar dari F_{tabel} 2,333. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t_{hitung} 2,245 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,991. Secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t_{hitung} 2,018 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,991. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,588 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,683 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,3 % variasi variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud dari kualitas kerja pegawai dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kreativitas dan inovasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimana bekerja. Begitu juga sebaliknya Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhan maka pegawai mendambakan kompensasi dalam bekerja (Amri, 2021; Yusuf, 2021)

SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu instansi. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja (Yulizar dkk, 2020; Mauliza, 2020; yusuf, 2023).. Kinerja





pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja.

Dinas Pendidikan Aceh merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing berlandaskan dinul islam pada tahun 2017. Tujuan utama pendidikan di Aceh adalah mempercepat pencapaian tujuan dan Target Kebijakan Nasional mengenai Pendidikan Untuk Semua (*Education for All*), dalam rangka pelaksanaan pesan Undang-Undang Pemerintahan Aceh Nomor 11 Tahun 2006 yaitu setiap penduduk Aceh berhak mendapat pendidikan yang bermutu dan Islami sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diselenggarakan atas dasar prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai islami, budaya, dan kemajemukan bangsa (Pasal 216 ayat (1) dan (2)).

Motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Amri, 2020; Sarboini, 2020). Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, serta kemampuan kerja merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan jumlah keseluruhan 336 orang pegawai

Menurut Arikunto (2010:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:81) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Mengingat jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100, maka penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan pengertian populasi dan sampel, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 78 responden

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2014) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat



diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta (Nilai tetap)

β_1 , dan β_2 = Koefisien Regresi X_1 dan X_2

X_2 = Kemampuan kerja

X_1 = Motivasi

e = Error term

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) (Priyatno, 2012:56). Model analisis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

H_a = Motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

H_0 = Motivasi dan kemampuan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan kemampuan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Priyatno, 2012:58). Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_0 = Motivasi dan kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

H_a = Motivasi dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda. Pengujian hasil regresi linear berganda seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.101	1.743		9.811	.000		
Motivasi	.134	.060	.250	2.245	.028	.984	1.016
Kemampuan Kerja	.082	.081	.114	2.018	.312	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1 dapat di formulasikan persamaan linear berganda, seperti dibawah ini:

$$Y = 17,101 + 0,134 X_1 + 0,089 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari (constant) adalah 17,101. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi bernilai nol, maka kinerja (Y) akan bernilai 17,101. Sedangkan nilai dari X_1 yaitu sebesar 0,134 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,134 satuan, jika nilai dari X_2 yaitu sebesar 0,089 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,089 satuan. Dengan demikian semakin tinggi pengaruh motivasi dan disiplin kerja, akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* ($Adj R^2$), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,511	0,261	0,239

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,588 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,683 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,3 % variasi variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan	3,381	2,333	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Motivasi	2,245	1,991	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja	2,018	1,991	Hipotesis diterima

Sumber: Output SPSS

H_1 : Hubungan antara kedua variabel (secara simultan) yakni motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai menghasilkan angka F hitung sebesar 3,381. Nilai F tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,333. Tampak dari output ternyata angka probabilitas sebesar 3,381 menunjukkan hasil signifikan. Dikatakan signifikan karena F hitung 3,381 lebih besar dari F tabel sebesar 2,333.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat nilai signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Selanjutnya pengujian hipotesis secara statistik dapat digunakan nilai probabilitas $t < 0,05$ sebagai berikut:

H_2 : Pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai menggunakan statistik uji t. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 2,245 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 5 persen menunjukkan angka sebesar 1,991. Dengan demikian dapat diartikan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya.

H_3 : Pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai menggunakan statistik uji t. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 2,018 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 5 persen menunjukkan angka sebesar 1,991. Dengan demikian dapat diartikan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan



bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai konstanta perluasan pangsa pasar sebesar 17,101 menjelaskan jika kinerja pegawai tidak mengalami perubahan, maka perluasan pangsa pasar pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh secara konstan berada pada posisi 17,101 unit skala likert. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,588 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,683 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,3 % variasi variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Secara simultan yakni pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai menghasilkan angka F hitung 3,381 lebih besar dari F tabel sebesar 2,333. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pengawasan dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel pengawasan (X_1) menunjukkan angka sebesar 2,245 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 5 persen menunjukkan angka sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pengawasan mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya.
3. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 2,018 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 5 persen menunjukkan angka sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S., IKHBAR, S., & NURFARI. (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.
<https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.





- Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Ilmu Komunikasi, Teori & Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta : FEIS UIN Pres.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Lubis, Namora Lumangga. 2011. *Memahami Dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Mangunhardjana. 2007. *Pembinaan Arti dan Metodenya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Manullang, M. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduwan. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Robbins, Stephen P. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. PT. Bumi Aksara: Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.
- 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. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



-
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Suwarto. 2010. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijaya Tony. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta :PTIndeks.
- 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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- YUSUF, Z., SARBOINI, & 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>
- Yusuf, Zulfan, & 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. Retrieved from <http://www.journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1216>
- Zainur, Roziqin Muhammad. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.