

Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh

Filia Hanum^{*1}, Nelly², Samsul Ikhbar³, Nurul Ulfa⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Aceh sebanyak 336 orang, maka penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin karena populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel sebanyak 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, dan teknik skala *Likert*. Hasil penelitian secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 22,600 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,335. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,444 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,412 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,934 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,872 menunjukkan bahwa hanya sebesar 87,2 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kompetensi, pendidikan dan pelatihan) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 12,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat menciptakan *Good Governance* yang diinginkan oleh segenap masyarakat. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Oleh karena itu instansi berinisiatif untuk mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, karena pendidikan dan pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi.

Kinerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, 2022), ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kinerja di bandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan (RADHIANA et al., 2022). Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal



(Munazar, 2022). Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, dalam suatu organisasi antara lain: kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Menurut As'ad (2007:140) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dinas Pendidikan Aceh merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing. Dinas Pendidikan Aceh sangat berperan penting dalam meningkatkan pendidikan di Aceh dengan memiliki kinerja yang bagus agar visi dan misi tercapai (MAULIZA, 2020). Namun pada kenyataannya yang terjadi di Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang masih rendah dan masih perlu ditingkatkan, hal ini dilihat dari kondisi saat ini (RADHIANA, 2020). Salah satunya faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Aceh sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur yang relevan dan mampu menjawab tuntutan dinamika perkembangan lingkungan (YUSUF et al., 2021).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Aceh telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan sebagian pegawainya dalam satu tahun sekali mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan instansi (Mauliza & Hanum, 2022). Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat (Sarboini et al., 2022). Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan serta pelatihan pegawai Dinas Pendidikan Aceh, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Margono (2010:118) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita. 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. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) 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, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 77 responden. Mengingat jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100.

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 kompetensi dan pendidikan & pelatihan.

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 kompetensi (X_1), pendidikan dan pelatihan (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
X_1	= Kompetensi
X_2	= Pendidikan dan Pelatihan
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
e	= Error

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 = Kompetensi dan pendidikan & pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

H_0 = Kompetensi dan pendidikan & pelatihan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen kompetensi, dan pendidikan & pelatihan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Priyatno, 2012:58). Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 = Kompetensi dan pendidikan & pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

H_a = Kompetensi dan pendidikan & pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, 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)	.562	1.116		.055	.956		
Kompetensi	.927	.041	.933	2.444	.000	1.000	1.000
Pendidikan dan Pelatihan	.373	.052	.059	2.412	.162	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh sebagai fungsi dari kompetensi, dan pendidikan & pelatihan, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,562 + 0,927 + 0,373 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta (α) sebesar 0,562. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompetensi, pendidikan dan pelatihan bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,562. Sedangkan nilai dari kompetensi yaitu sebesar 0,097 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,927 satuan, jika nilai dari pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 0,373 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,373 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel kompetensi, pendidikan dan pelatihan akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.869	.335	2.114

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,934 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,872 menunjukkan bahwa hanya sebesar 87,2 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kompetensi, pendidikan dan pelatihan) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 12,8 % 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	22,600	2,335	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Kompetensi	2,444	1,991	Hipotesis diterima
Pendidikan dan Pelatihan	2,412	1,991	Hipotesis diterima

Sumber: Output SPSS

H_1 : Secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,600 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,335. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi, pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

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 : Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,444

lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

H_3 : Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,412 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

HASIL

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa nilai dari a (constant) adalah 0,562. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompetensi, pendidikan dan pelatihan bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,562. Sedangkan nilai dari kompetensi yaitu sebesar 0,097 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,927 satuan, jika nilai dari pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 0,373 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,373 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel kompetensi, pendidikan dan pelatihan akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

Secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,600 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,335. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi, pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,444 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,412 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, maka uji hipotesis secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian

statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,600 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,335. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

2. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, maka uji hipotesis secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,444 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
3. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, maka uji hipotesis secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,412 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ambar, Teguh Sulistyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hamzah B. Uno. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- 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).
- Munazar, et al. (2022). Analisa Pengaruh Sosial Ekonomi terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Pasar Induk Lambaro Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Humaniora*, 6(1).
- Mulyasa E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung



- Priyatno. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom
- RADHIANA, AMRI, S., & 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rozikin, Zainur. 2006. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintahan di Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume.4, Nomor.2, Agustus 2006.
- Sarboini, 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). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang, 2013. *Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vilzati Juned, Rolly Oka Putra, S. I. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH* Vilzati. 22(2).
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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>.