



Pengaruh Praktek-Praktek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh

Susanti*¹, Muhammad², Bakri³, Fitriliana⁴, Fitri Diastuti⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

Susantidjakfar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Banda Aceh sebanyak 162 orang, maka penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,303 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,366. secara parsial variabel proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,714 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,703 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,203 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,724 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah baik karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,615 menunjukkan bahwa hanya sebesar 61,5 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 38,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Proses Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Mereka masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan kita mendirikan perusahaan. Jika kita tidak memiliki visi dan misi yang dapat dibaca dan dimengerti para karyawan, maka mereka hanya akan bekerja menurut perintah kita tanpa pernah berusaha bekerja untuk mencapai tujuan sebenarnya yang diinginkan (Rahmi, *et al.*, (2022)). Jika posisi karyawan sudah ditentukan dalam struktur organisasi usaha, maka langkah selanjutnya adalah membuat deskripsi pekerjaan karyawan. Pada usaha kecil dan menengah seringkali pekerjaan karyawan tidak jelas, mereka mengerjakan apa saja yang kita perintahkan. Dalam jangka pendek, mungkin hal ini menguntungkan kita. Namun dalam jangka panjang pada saat perusahaan kita





mulai besar, akan menimbulkan ketidak profesionalan kinerja (Yusuf dan Isriana, 2023).

Menurut Prawirosentono (2007) kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitasnya dan menjaga kelangsungan hidup instansi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut (Saiful dan Putra, 2022). Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja (Juwita dan Hanum, 2023).

Menurut Ambar (2007) seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Fitriliana, *et al.*, 2022). Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik (Afrianti dan Sarboini, 2020).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan dibidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dahulu untuk mengikuti pelatihan. Siap dalam arti mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan (Sarboini dan Mariati, 2020). Karyawan baru perlu penambahan pengetahuan agar mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu melalui pelatihan baik yang bersifat *soft competency* maupun *hard competency* (Badaruddin dan Hidayat., 2020). Disamping untuk menambah pengetahuan calon karyawan yang masuk ke pelatihan adalah untuk mengubah perilaku karyawan yang selama ini kurang baik (Mauliza, 2020). Tentu pada akhirnya adalah untuk lebih mengenal lebih mendalam lingkup pekerjaan yang akan dihadapinya nanti (Amstrong, 2014).

Penempatan kerja yaitu suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan (Yusuf dan Ardiana, 2021). Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketetapan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (B. Siswanto, 2011)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung Sumber Daya Manusiannya.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan Unit Mikro PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Banda Aceh adalah pada kinerja karyawan. Menurut Juli Devika, pejabat *Micro Credit*

Admin PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Banda Aceh, salah satu faktor utama yang mengakibatkan menurunnya kinerja unit Mikro PT. Bank Mandiri adalah akibat dari tingkat pergantian pegawai yang cukup tinggi, Adanya kendala saat proses seleksi Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Banda Aceh. Hal ini mengidentifikasi apakah tingkat pergantian pegawai yang cukup tinggi ini disebabkan oleh penentuan Praktek Praktek Penempatan Sumber Daya Manusia yang belum optimal dilakukan oleh PT Bank Mandiri sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian descriptive kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Kota Banda Aceh.dengan jumlah karyawan 165orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode random sampling yang dipilih menjadi anggota sampel 62 orang. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Praktek—Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitasnya dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Proses Seleksi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Penempatan kerja (X_3) serta variabel dependennya yaitu Kinerja pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh praktek-praktek sumber daya manusia terhadap kinerjapegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Regresi							
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.731	2.803		5.969	.000		
1 Proses Seleksi	.383	.317	.395	2.714	.001	.957	1.045
Pelatihan	.259	.284	.292	2.703	.002	.982	1.018
Penempatan Kerja	.224	.317	.227	2.203	.002	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh praktek-praktek sumber daya manusia terhadap kinerjapegawai pada PT. Bank

Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,731 + 0,383 + 0,259 + 0,224 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh praktek-praktek sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 2.

Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.615	.336	1.089	1.240

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan, Proses Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

Proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,303 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,366. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerjamempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Uji Secara Parsial

Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,714 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga proses seleksi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,703 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Penempatan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,203 lebih besar dari nilai t_{tabel}



sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga penempatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 16,731. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 16,731. Variabel proses seleksi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai β dari etika kerja sebesar 0,383 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan proses seleksi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,383 satuan, dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh proses seleksi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Variabel pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai β dari iklim organisasi sebesar 0,259 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,259 satuan, dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,002 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Variabel penempatan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai β dari pengembangan karir sebesar 0,224 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan penempatan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,224 satuan, dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,002 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Banda Aceh.

Secara simultan proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,303 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,366. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,714 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga proses seleksi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,703 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,203 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: $H_a =$ diterima dan $H_o =$ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang



diajukan yaitu diduga penempatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,724 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah baik karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,615 menunjukkan bahwa hanya sebesar 61,5 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 38,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,303 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,366. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
2. Secara parsial variabel proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,714 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
3. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,703 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
4. Secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,203 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,724 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah baik karena memiliki nilai $R > 0,5$.
6. Nilai R^2 sebesar 0,615 menunjukkan bahwa hanya sebesar 61,5 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 38,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Gary & Philip, Kotler (2011). *Dasar-dasar Sumber Daya Manusia*, Edisi V, jilid 2, Intermedia, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistyani, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu





- Afrianti, A., & Sarboini, S. (2020). Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Likuiditas Saham menggunakan Trading Turnover pada Garuda Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 1-11.
- 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), 12-22.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung
- Prawirosentono, suyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja*
- Fauzi, M. S., & Aji, T. S. 2018. Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Agriculture Tahun 2012-2015. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 1. 12-23.
- Febriana, Anisa. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem E-Billing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Pemahaman Internet Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- 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.
- 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.
- 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.
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- 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.
- Sarunan, Widya K. 2015. Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dan Wajib Pajak Badan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, Manado. 1-27.
- Solichah, Nur dkk. 2019. Pengaruh Penerapan E-Filling, Tingkat Pemahaman Pajak, Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Formal Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga* Vol. 4 No. 2 ISSN 2548-1401 (Print) ISSN 2548-4346 (Online).
- 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.



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.

