

Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh

Putri Mauliza^{1*}, Filia Hanum², Ijal Fahmi³, Mursalin⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

putrimauliza@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh sebanyak 264 orang dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik *slovin* sehingga diperoleh 72 orang pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,759 artinya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh mempunyai hubungan yang kuat dengan iklim organisasi dan pengembangan karir sebesar 75,9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,577 atau 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku kerja, motivasi kerja, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau instansi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan (Juwita dan Hanum, 2023). Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha (Syamsuddin, *et al.*, 2022). Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja (Simamora, 2013). Dengan adanya perhatian yang lebih untuk kesejahteraan para pegawai (SDM) maka dengan sendirinya akan timbul kepuasan kerja yang lebih besar (Yusuf dan Isriana, 2023).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Bila kepuasan pegawai terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap instansi, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2015). Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan di instansi lain. Apabila pegawai pada sebuah perusahaan atau instansi mendapatkan kepuasan kerja, maka pegawai cenderung akan bertahan walaupun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi (Saiful dan Putra, 2022). Pegawai

yang memperoleh kepuasan dari instansinya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap instansi di banding pegawai yang tidak puas.

Dalam menciptakan kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti adanya keadaan iklim organisasi yang sesuai dengan harapan para karyawan/pegawai dan juga adanya program pengembangan karir bagi karyawan/pegawai (Badaruddin dan Hidayat, 2020). sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dapat menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diharapkan dalam melaksanakan pekerjaan tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang dapat menjadi penghalang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Murgabe, 2017).

Iklim organisasi adalah suasana tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh pegawai saat bekerja bersama dalam sebuah organisasi atau instansi, Iklim organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil risiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai transparan. Anggota organisasi secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi lainnya sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi serta memberi tantangan (Erwita *et al*, 2013:64). Dalam hal ini iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Hal ini diperkuat oleh Yani (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan dan pegawai akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan/pegawai dalam sebuah instansi/perusahaan (Yulizar, *et al.*, (2020). Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap pegawai dengan baik. Hal ini ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja (Yusuf, 2019). Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Instansi berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban pegawai selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawainya (Murgabe, 2017). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Yusuf dan Ardiana, 2021). Handoko (2013) menjelaskan bahwa implementasi rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting untuk suatu instansi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Kebijakan organisasi, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir karyawan (Fitriliana, 2022).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial iklim organisasi dan pengembangan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian descriptive kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh berjumlah 264 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 72 responden pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja 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 perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh, 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)	1.678	2.097		.800	.426		
Iklim Organisasi	.752	.087	.695	8.683	.000	.958	1.044
Pengembangan Karir	.209	.086	.195	2.433	.003	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 maka persamaan regresi yang memperlihatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh sebagai fungsi dari iklim organisasi dan pengembangan karir, dapat diformulasikan dalam persamaan:

$$Y = 1,678 + 0,752 X_1 + 0,209 X_2 + \epsilon$$

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *One Way ANOVA* dengan uji signifikan garis regresi ini dilakukan dengan uji F-tes. Adapun analisis *One Way ANOVA* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.397	2	91.699	47.007	.000 ^a
	Residual	134.603	69	1.951		
	Total	318.000	71			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Sekunder, 2019 (Diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh, maka korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.759 ^a	.577	.564	1.397	.577	47.007	2	69	.000	1.903

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis

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

Uji Secara Simultan

H_{a1}: Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,007 > 3,132$) atau nilai Prob $F <$ nilai kritis ($0,000 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh.

Uji Secara Parsial

H_{a2}: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,683 > 1,995$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,000 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh.

H_{a3}: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 1,995$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,003 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,007 > 3,132$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Wahda dan Handaru (2015), Yani (2017), Murgabe (2017), Bahri dan Nisa (2017) dan Akmal, Laia dan Sari (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_{a1}) menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Semakin tinggi iklim organisasi dan pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,683 > 1,995$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua (H_{a2}) menyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,752, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel iklim organisasi maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh sebesar 0,752 atau 75,2%, maka semakin tinggi pengaruh iklim organisasi maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani (2017) dan Murgabe (2017) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh, sehingga semakin tinggi iklim organisasi maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 1,995$) dengan nilai signifikan adalah $0,003 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_{a3}) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,209, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh sebesar 0,209 atau 20,9%, maka semakin tinggi pengaruh pengembangan karir maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Wahda dan Handaru (2015), Murgabe (2017), Bahri dan Nisa (2017) dan Akmal, Laia dan Sari (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Semakin tinggi pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu Iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,752 atau 75,2%. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,209 atau 20,9%.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), artinya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh mempunyai hubungan yang kuat dengan iklim organisasi dan pengembangan karir sebesar 75,9%. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,577 atau 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya karakteristik pekerjaan, pengawasan, perilaku kerja, motivasi kerja, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya pimpinan di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Aceh selalu memberikan kesempatan pada pegawai untuk mereka melakukan pengembangan karir, karena pengembangan karir akan mempengaruhi kepuasan kerja dari masing-masing pegawai tersebut. Jika hal ini dilakukan secara adil dan transparan, maka kepuasan kerja akan tercapai. Dan juga kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja pegawai, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, Akhwanul Laia, Fitriani dan Sari Ruri Aditya. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 01, 2018, 20-24. Politeknik LP3I Medan.
- 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.
- Bahri dan Nisa. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), pp.9–15. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
- Erwita, Handono D., Trisnantoro L., 2013. *Pengaruh Workgroup Climate Assessment (WCA) Mini Workshop Terhadap Iklim Kerja Dan Kinerja Puskesmas Di Kota Jambi*. Jurnal: KMPK, Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- 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.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.



- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- 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.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Marwansyah Dan Mukaram. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Administrasi Niaga: Bandung.
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Murgabe, Bangun. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*. JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017. Riau University: Pekanbaru.
- Parimita, Wahda dan Handaru. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 6, No. 1 (2015). Universitas Negeri Jakarta.
- 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.
- Sholichah, Mar'atus. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Simamora. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2014. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama. Penerbit CAPS: Yogyakarta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenada Media Grup: Jakarta.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 263-275.
- Wirawan. 2013. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.
- Yani, Tri Indah. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Dan Fungsi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru. JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017 Riau University, Pekanbaru.
- 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.
- 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.





-
- 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 dan Ardiana, (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.

