



Pengaruh Motivasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues

M.Ali^{*1}, Nasir², Kasmaniar³

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

Nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh dengan jumlah 72 orang pegawai, dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel sensus sehingga sampel berjumlah 72 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 44,500 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,350, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 0,869 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 4,771 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,753 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,814 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,663 menunjukkan bahwa hanya sebesar 66,3 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi, pendidikan dan pelatihan) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 33,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, kontinu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. *Phenomena related to employee performance can be seen from several indicators, namely the ability to prepare work plans that have not been realized, employees have not been able to In realizing the work plan that has been made, there are still many employees who have not been able to carry out orders from*





superiors in completing the work that has been set and have not been able to provide satisfactory service to every communit (Juned, Sanjaya dan Ikhbar : 2021)

Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. (Amri :2020). Agar kinerja karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. (Mauliza:2020). Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan. *obsatisfaction is obtained after the employee gets whathe hopes for both to meet his own needsand for the benefit of his family. If this can be done, it will automatically have an impact on theemployee's ownperformance.* (Safri et al :2022).

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan yang sangat penting. (Ikhbar dan Hadi:2022). Oleh karena itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diadakan seleksi Pegawai Negeri Sipil melalui tahapan seleksi tes yang ketat serta tidak seluruhnya dapat dinyatakan lulus. Menurut UU No.43/1999 pasal 1, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Motivasi dianggap mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan maupun organisasi pemerintah dan non pemerintah yang dimaksud ini haruslah menjadikan pegawai/ karyawan sebagai aset, tidak hanya sebagai alat produksi saja. Oleh karena itu, maka perusahaan atau organisasi perlu untuk senantiasa menciptakan suatu keadaan yang kondusif sehingga membuat karyawan nyaman (Yusuf dan Ardiana :2021).

Pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2011: 29). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar.

Pendidikan, pelatihan dan motivasi adalah sebuah hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena kedua hal tersebut selalu digunakan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan serta menjaga karyawan dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan demi peningkatan kinerja. Selain itu, hal ini bertujuan agar baik karyawan baru ataupun karyawan lama dapat mengerjakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya, meskipun karyawan dihadapkan pada pekerjaan baru

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2010: 6). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 72 karyawan.

Pengambilan sampel digunakan dengan teknik total Sampling atau sensus. Menurut Sugiyono (2014: 51) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 72 orang.

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, pendidikan dan 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 motivasi (X_1), pendidikan (X_2), pelatihan (X_3) kinerja karyawan (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus,:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Parameter (koefisien regresi X_1 dan X_2)

X_1 = Motivasi

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pelatihan

e = Tingkat kesalahan (error)



Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel independen (motivasi, pendidikan dan analisis statistik merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengolah data penelitian dengan menggunakan metode statistik untuk menghasilkan suatu informasi yang berguna. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan (H_a diterima, H_0 ditolak). Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan (H_a ditolak, H_0 diterima).

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) disebut ada signifikan. Sebaliknya, bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima disebut tidak signifikan. Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product for service solution* (SPSS) 17,00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Tabel 1

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel} (n-k-1)	Sig.
Constanta	0,950	0,325	2,919	1,9955	0,005
Motivasi	0,114	0,131	0,869	1,9955	0,388
Pendidikan	0,452	0,095	4,771	1,9955	0,000
Pelatihan	0,453	0,121	3,753	1,9955	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,814 Koefisien Determinan (R^2) = 0,663 Adjusted (R^2) = 0,648					

Sumber: Output SPSS, (2019)

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

$$Y = 0,95 + 0,114 + 0,452 + 0,453 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa Apabila variabel X_1 (motivasi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,114 atau 11,4%. Selanjutnya apabila variabel X_2 (pendidikan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,452 atau 45,2%. Serta apabila variabel X_3 (pelatihan) mengalami



kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,453 atau 45,3%.

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 Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.648	.20605	1.989

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, (2019)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,814 yang menunjukkan hubungan motivasi, pendidikan dan pelatihan adalah 81,4% artinya motivasi, pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya koefisien *Determinan* ($Adjusted R^2$) menunjukkan pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada koefisien determinan 64,8%.

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		44,500	2,350	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Motivasi	0,869	1,995	Hipotesis diterima
2	Pendidikan	4,771	1,995	Hipotesis diterima
3	Pelatihan	3,753	1,995	

Sumber: Output SPSS, (2019)

H₁ : Secara simultan variabel Motivasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 44,500 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,350. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga motivasi, 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:

- H₂ : Pengaruh motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₁) sebesar 0,869, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka H_a di tolak dan H₀ di terima yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.
- H₃ : Pengaruh pendidikan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₂) sebesar 4,771, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarpendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.
- H₄ : Pengaruh pelatihan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₃) sebesar 3,753, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues. digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₁) sebesar 0,869, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka H_a di tolak dan H₀ di terima yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues. Pengaruh pendidikan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₂) sebesar 4,771, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarpendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues. Selanjutnya Pengaruh pelatihan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₃) sebesar 3,753, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.

KESIMPULAN

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

1. Variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.
2. Variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gayo Lues.





3. Nilai koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$.
4. Koefisien korelasi (R) = 0,814 yang menunjukkan hubungan motivasi, pendidikan dan pelatihan adalah 81,4% artinya motivasi, pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.
5. Koefisien *Determinan* (Adjusted R^2) menunjukkan pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada koefisien determinan 64,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ambarita. 2012. *Manajemen Dalam Kisaran Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 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>
- 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>
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Reneka Cipta, Jakarta.
- Asnani, dkk. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Ayun, Q. 2011. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. *Majalah Ilmiah informatika*, 2(3), 74-88
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edwin B. Flippo, 2010. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Harsono, 2013. 'Aplikasi Biogas Sistem Jaringan Dari Kotoran Sapi Di Desa Bumijaya Kec, Anak Tuha Lampung Tengah Sebagai Energi Alternatif Yang Efektif'. Jurusan Teknik Mesin, Universitas Lampung. Skripsi.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.





- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.
- Ike Rachmawati kususyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:ANDI.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- 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.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Riset Pemasaran (Marketing Research)* (Edisi 4 Jilid 1). New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- 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).
- Muhmidayeli. 2011. *Filsafat Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Nana Sudjana. 2010. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prawira, Purwa Atmaja. 2011. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rony Salinding, 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- 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, 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>
- Soekidjan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.



-
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful Sagala. 2011, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Tarwaka. 2010. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Widagdho, Djoko. 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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., 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>

