



Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sma Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues

Sulfan^{*1}, Zulfan², Nelly³

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

zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues” Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Lokasi penelitian ini bertempat di SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, Kuesioner, Teknik Analisis Data Regresi linear berganda, Uji Validitas, Realibilitas, Regresi, Uji-T, Uji-F dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini adalah Variabel motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Variabel iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Kerja, Tingkat Pendidikan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan SDM yang potensial di bidang pembangunan adalah guru. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional. (Amri:2020)

Seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya senantiasa dituntut mampu meningkatkan keprofesionalannya. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang berkaitan dengan pendidikan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dengan cara ini diharapkan guru





mampu melakukan apa yang harus dilakukan dengan baik serta memahami batas-batas kemampuan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik senantiasa dituntut mampu meningkatkan keprofesionalannya, kemampuan profesional berkaitan produktivitas kerjanya sebagai seorang guru. Fatah (2001: 19) menyatakan, bahwa produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang atau organisasi yang merupakan penampilan (*performance*) dari seseorang atau organisasi tertentu secara keseluruhan.

Produktivitas dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kebutuhan manusia akan mempengaruhi tingkah lakunya, di mana salah satu kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan untuk mencapai sukses. (Yusuf dan Ardiana:2021) Kebutuhan ini erat dengan pekerjaan dan akan mengarahkan tingkah laku manusia untuk mencapai prestasi tertentu". Motivasi adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan (Sardiman, 2011: 73). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Demikian juga iklim kerja dan tingkat pendidikan juga turut mempengaruhi produktivitas kerja. Seseorang tidak akan dapat bekerja secara maksimal jikalau iklim kerja tidak kondusif. Guru dalam Pengelolaan kelas yang baik, mampu dalam pengaturan fasilitas dan sarana prasarana yang baik, serta hubungan antara guru, siswa, karyawan, dan kepala sekolah yang dapat membuat suasana sekolah menyenangkan. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya. *Jobsatisfaction is obtained after the employee gets what he hopes for both to meet his own needs and for the benefit of his family. If this can be done, it will automatically have an impact on the employee's own performance.* (Safri et al :2022).

Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentunya juga akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. (Mauliza dan Hanum :2022). Tingkat pendidikan menurut Hariandja (2002: 169) adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengeyahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Ketika suatu perusahaan sudah memperhatikan tingkat pendidikan pegawainya, selanjutnya harus melalui pelatihan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga terciptanya produktivitas kerja yang baik. *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)

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 30 orang. Pengambilan



sampel digunakan dengan teknik sensus. Menurut Sugiyono (2007) sensus merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 30 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, iklim kerja dan tingkat pendidikan.

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 produktivitas kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat menurut Umar (2013) yang dinyatakan sebagai berikut,:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Guru

α = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Iklim Kerja

X_3 = Tingkat Pendidikan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = *Error term*

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel indenpenden (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_o ditolak). Apabila nilai F hitung < F tabel, atau nilai signifikan > 0,05 dapat diartikan (H_a ditolak, H_o diterima).

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan, dengan langkah sebagai berikut:

1. H_0 : 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.

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	3,045	0,866	3,515	2,0555	0,002
Motivasi	-0,005	0,301	-0,016	2,0555	0,988
Iklim Kerja	-0,103	0,289	-0,358	2,0555	0,723
Tingkat Pendidikan	-0,404	0,157	2,570	2,0555	0,016
Koefisien Korelasi (R) = 0,451					
Koefisien Determinan (R^2) = 0,203					
Adjusted (R^2) = 0,111					

Sumber: Output SPSS, (2019)

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

$$Y = 3,045 + 0,005 + 0,103 + 0,404 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Apabila variable X_1 (motivasi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (produktivitas kerja) sebesar 0,005 atau 0,05%.
- b. Apabila variable X_2 (iklim kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (produktivitas kerja) sebesar 0,103 atau 10,3%.
- c. Apabila variable X_1 (tingkat pendidikan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (produktivitas kerja) sebesar 0,404 atau 40,4%.

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	.451 ^a	.203	.111	.17213	1.764

a. Predictors: (Constant), T. Pendidikan, Motivasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS, (2019)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,451 yang menunjukkan pengaruh motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah 45,1 artinya motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya koefisien *Determinan* (Adjusted R²) menunjukkan motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada koefisien determinan 0,111.

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		2,608	2,474	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Motivasi	-0,016	2,055	Hipotesis diterima
2	Iklim Kerja	-0,358	2,055	Hipotesis diterima
3	Tingkat Pendidikan	2,570	2,0555	Hipotesis diterima

Sumber: Output SPSS, (2018)

H₁ :Secara simultan variabel motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh bahwa tingkat signifikan 2,608 > 2,474. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.

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 -0,016, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung < t tabel maka H₀ di tolak dan menerima H_a yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.



- H₃ : Pengaruh iklim kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar -0,358, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung < t tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.
- H₄: Pengaruh tingkat pendidikan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_3) sebesar 2,570, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar -0,016, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung < t tabel maka H_0 di tolak dan menerima H_a yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Selanjutnya hasil penelitian diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar -0,358, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung < t tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Serta hasil penelitian diperoleh bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_3) sebesar 2,570, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0555. Karena nilai t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Namun berbeda dengan penelitian lainnya yang mana produktivitas kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, artinya tanpa didukung oleh motivasi kerja yang baik, seorang guru tidak akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Tanpa adanya motivasi kerja yang kuat, guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik kurang memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan anak didiknya serta Iklim kerja juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues. Namun berbeda dengan penelitian yang lain bahwa guru tidak akan memiliki produktivitas kerja yang baik manakala tidak didukung dengan iklim kerja yang kondusif. Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

KESIMPULAN

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

1. Variabel motivasi, iklim kerja dan tingkat pendidikan secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.





2. Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.
3. Variabel iklim kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.
4. Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 1 Terangun Kabupaten Gayo Lues.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- 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
- 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 (IJBAR) 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.
- Mangkuprawira, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)*. Bogor.
- 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). Ghalia Indonesia
- 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>
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein (2013) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- 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.