

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur

Yusraini^{1*}, M Djamil²

^{1,2} Akademi Sekretari Manajemen Nusantara, Kota Banda Aceh 23000, Indonesia.

* Correspondence: dx_yusraini@gmail.co.id

Received: 3 February 2021

Revised: 3 March 2021

Accepted: 6 May 2021

Published: 30 August 2021.



Citation: Yusraini, & Djamil, M. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 6(1), 14–18. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v6i1.1137>.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to investigate the effect of motivation on employee performance at the Peureulak Regional Technical Service Unit Office, East Aceh. This study used a quantitative approach by collecting data through questionnaires which were distributed to 30 employee respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that motivation has a significant positive effect on employee performance. There are several motivational factors that affect employee performance, namely appreciation, promotion, and work atmosphere. These findings can provide input for the management of the Peureulak Regional Technical Service Unit Office, East Aceh in increasing employee motivation and their performance. The scientific findings of this study indicate that motivation has a positive and significant influence on employee performance at the Peureulak Regional Technical Service Unit Office, East Aceh. More specifically, the factors of appreciation, promotion, and work atmosphere have a positive and significant influence on employee motivation and their performance. This shows that management needs to pay special attention to increasing employee motivation by providing appropriate awards and promotions, as well as creating a conducive working atmosphere. Thus, employees will feel valued and motivated to provide better performance, so as to increase office productivity and efficiency in providing technical services to the public. These findings can serve as a reference for management in increasing the motivation and performance of employees at the Peureulak Regional Technical Service Unit Office, East Aceh and other organizations.

Keywords: Motivation; Employee Performance; Quantitative Approach; Multiple Linear Regression; Reward Factor; Promotion Factor; Work Atmosphere Factors.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor penghargaan, promosi, dan suasana kerja. Temuan ini dapat memberikan masukan bagi manajemen Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur dalam meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja mereka. Temuan ilmiah dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur. Lebih spesifik lagi, faktor penghargaan, promosi, dan suasana kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan dan promosi yang tepat, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kantor dalam memberikan layanan teknis kepada masyarakat. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur dan organisasi lainnya.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja Karyawan; Pendekatan Kuantitatif; Regresi Linier Berganda; Faktor Penghargaan; Faktor Promosi; Faktor Suasana Kerja.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal. Namun, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor kemampuan atau kompetensi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sedangkan motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Salah satu organisasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur. Kantor ini memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan teknis kepada masyarakat di wilayah setempat. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menginvestigasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak, Aceh Timur.

Dalam dunia kerja, motivasi karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan seperti faktor penghargaan, faktor promosi, dan faktor suasana kerja yang merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja (Amri, 2015; Zulfan & Maijati, 2018; Ahmad, 2016). Faktor penghargaan meliputi bentuk apresiasi seperti pemberian bonus, pengakuan atas prestasi kerja, serta penghargaan non-finansial seperti pujian dan pengakuan secara lisan (Yusuf & Nuraini, 2018; Sarboini & Yanti, 2018). Faktor promosi mencakup peluang kenaikan jabatan, peningkatan tanggung jawab, dan gaji yang lebih tinggi (Badaruddin & Safitri, 2018). Sedangkan faktor suasana kerja meliputi kondisi lingkungan kerja seperti keamanan, kenyamanan, dukungan sosial dari rekan kerja, serta kejelasan dan konsistensi aturan dan kebijakan perusahaan (Sufyan, 2018). Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Namun, kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh faktor kemampuan atau kompetensi saja, melainkan juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Wali, 2015). Motivasi, sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan yang diinginkan, memainkan peran yang signifikan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja (Rizal & Wali, 2018). Studi oleh Rizal & Wali (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian lain oleh Ahmad, Wali, Akbar, & Syafwandhinata (2020) pentingnya pemberdayaan generasi muda melalui kewirausahaan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Aplikasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi beban kerja mereka (Aprizal, & Wali, 2017). Namun, meskipun telah ada banyak penelitian yang membahas hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, masih terdapat celah pengetahuan terutama dalam konteks kantor-kantor pelayanan teknis daerah. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi layanan teknis mereka.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan data: Data diambil dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. Kuesioner berisi tentang motivasi karyawan dan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti faktor penghargaan, faktor promosi, dan faktor suasana kerja.
- 2) Analisis data: Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga dilakukan uji validitas dan reliabilitas data untuk memastikan kualitas data yang digunakan.
- 3) Interpretasi hasil: Setelah data dianalisis, dilakukan interpretasi hasil untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. Hasil interpretasi akan memberikan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berikut adalah tahapan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan (Amri, 2012; Susanti, Sari, & Amri, 2021):

- 1) Menentukan variabel bebas (faktor motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) yang akan diuji pengaruhnya.
- 2) Mengumpulkan data dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur.
- 3) Menentukan model persamaan regresi berganda dengan melibatkan variabel-variabel bebas dan terikat yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 4) Menghitung koefisien regresi dan nilai signifikansi statistiknya untuk setiap variabel bebas yang berperan dalam model persamaan regresi berganda.
- 5) Melakukan analisis data dengan memeriksa besarnya koefisien determinasi (R-squared) untuk melihat seberapa besar faktor-faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
- 6) Melakukan uji asumsi regresi berganda untuk memeriksa apakah data yang digunakan sudah memenuhi syarat asumsi regresi berganda seperti normalitas, homoskedastisitas, dan independensi.

Sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas data, langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Melakukan uji validitas dengan menghitung koefisien korelasi antarvariabel yang terkait dalam penelitian.
- 2) Melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik konsistensi internal seperti Cronbach's alpha untuk mengukur seberapa konsisten jawaban responden dalam setiap pertanyaan yang diajukan.
- 3) Memeriksa apakah data yang diperoleh sudah cukup valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Berikut adalah rumus perhitungan untuk analisis regresi berganda dan uji validitas dan reliabilitas data:

- 1) Rumus Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

A : Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n : Koefisien regresi (masing-masing untuk variabel independen X_1, X_2, \dots, X_n)

X_1, X_2, \dots, X_n : Variabel independen (contoh: faktor penghargaan, faktor promosi, faktor suasana kerja)

E : Kesalahan (error)

Rumus Uji Validitas dan Reliabilitas Data:

Validitas:

Korelasi Produk-Moment Pearson: $r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2 * \sum Y^2)}}$

Alpha Cronbach: $\alpha = (k / (k - 1)) * (1 - (\sum s^2 / sT^2))$

Keterangan:

X dan Y : Skor dua variabel yang diukur

K : Jumlah item pada skala

s^2 : Varians item

sT^2 : Varians total

Reliabilitas:

Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha: $\alpha = (k / (k - 1)) * (1 - (\sum s^2 / sT^2))$

Keterangan:

K : Jumlah item pada skala

s^2 : Varians item

sT^2 : Varians total

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif, ditemukan bahwa faktor penghargaan, faktor promosi, dan faktor suasana kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap motivasi karyawan. Selain itu, faktor penghargaan dan faktor promosi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor suasana kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tahapan perhitungan dan interpretasi hasil menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur:

1) Pengumpulan Data

Dalam tahap ini, data yang diperlukan seperti data kinerja karyawan dan data motivasi yang diperoleh dari kuesioner atau wawancara dengan karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur.

2) Analisis Data

Dalam tahap analisis data, dilakukan uji kelayakan data seperti uji validitas dan reliabilitas data. Kemudian, dilakukan uji normalitas data, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam tahap analisis data, dilakukan beberapa uji kelayakan data sebagai berikut:

a) Uji Validitas Data

Untuk uji validitas data, dilakukan uji validitas konstruk menggunakan analisis faktor dengan metode ekstraksi faktor Principal Component Analysis (PCA) dan metode rotasi Varimax. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki validitas yang baik dengan nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) sebesar 0,75 dan signifikansi kurang dari 0,05.

b) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan alat ukur Cronbach's alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,83.

c) Uji Normalitas Data

Untuk uji normalitas data, digunakan uji Shapiro-Wilk. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal dengan signifikansi lebih besar dari 0,05.

d) Uji Asumsi Klasik

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai VIF dan Tolerance yang baik, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

e) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,654, artinya sekitar 65,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur.

3) Interpretasi Hasil

Setelah melakukan analisis data, interpretasi hasil dapat dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien regresi, nilai koefisien determinasi (R-squared), dan nilai t-statistik. Jika signifikansi koefisien regresi kurang dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. Dalam interpretasi hasil, juga dapat dilakukan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor motivasi yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, dapat ditemukan bahwa faktor penghargaan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur, diikuti oleh faktor promosi dan suasana kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi yang terdiri dari faktor penghargaan, faktor promosi, dan faktor suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, disarankan kepada pihak manajemen Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur untuk memperhatikan faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor penghargaan, faktor promosi, dan faktor suasana kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian karyawan, memberikan kesempatan untuk promosi, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya dilakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melibatkan responden yang lebih banyak serta mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. Selain itu, dapat

juga dilakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. Referensi

- Ahmad, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari (JEMENSRI)*, 1(1), 42-54.
- Ahmad, L., Wali, M., Akbar, R., & Syafwandhinata, J. (2020). IbM Pemberdayaan Generasi Muda melalui Entrepreneurship. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 1(1), 30-36.
- Amri, K. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan pengguna layanan perawatan kecantikan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 1(1), 10-21.
- Amri, K. (2012). Pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, kekompakkan tim kerja dan kepemimpinan terhadap kualitas laporan hasil pemeriksaan Inspektorat Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 2(2).
- Amri, K. (2013). Pengaruh keadilan organisasional, kepercayaan pada atasan terhadap perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 56-73.
- Amri, K. (2015). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 522-536.
- Badaruddin, B., & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 9-19.
- Iqbal, T., Aprizal, D., & Wali, M. (2017). Aplikasi Manajemen Persediaan Barang Berbasis Economic Order Quantity (EOQ). *Jurnal JTIC (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi)*, 1(1), 48-60.
- Rizal, S., & Wali, M. (2018). Perbankan Komputer: Teori dan Praktikum. Deepublish.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Sarboini, S., & Yanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(1), 38-46.
- Sufyan, S. (2018). Karakter Pemimpin dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Cabang Sultan Iskandar Muda Kota Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 74-81.
- Susanti, E., Sari, N., & Amri, K. (2021). Pengaruh Labelisasi Halal Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Kemasan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam). *EKOBIS SYARIAH*, 2(1), 44-50.
- Wali, M. (2015). Kualitas Pelayanan Medis dan Kepuasan Pasien Rawat Inap (Studi Kasus di Rumah Sakit Harapan Bunda Banda Aceh). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (EMBiS)*, 3(1), 554-567.
- Wali, M. (2017). Membangun Aplikasi Windows dengan Visual BASIC .NET® 2015 Teori dan Praktikum. *Aceh: Lembaga Kita*.
- Wali, M. (2017). *Membangun Aplikasi Windows dengan Visual Basic. NET 2015 Teori dan Praktikum: Indonesia* (Vol. 1). KITA Publisher.
- Yusuf, Y. H., & Nuraini, N. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN ACEH. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 30-42.
- Zulfan, Z., & Maijati, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 1-8.