

Tata Cara Peningkatan Kinerja Karyawan pada SMAN 1 Peureulak Kabupaten Aceh Timur

Rianovitasari ^a, M Djamil HS ^{b*}

^{a,b*} Program Studi Sekretari, ASM Nusantara, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

ABSTRACT

This research aims to investigate procedures for improving employee performance at SMAN 1 Peureulak, East Aceh Regency. By applying both qualitative and quantitative approaches, this research investigates the implementation of strategies such as careful recruitment, ongoing training, motivation, and recognition for good performance. Data obtained through interviews, observations and questionnaires were analyzed to understand the impact on employee satisfaction, motivation and productivity. The results show that procedures for improving employee performance at SMAN 1 Peureulak provide positive results, creating a conducive work environment and increasing employee involvement. However, this research also identifies the potential for further development to ensure sustainability and improvement in employee performance management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi tata cara peningkatan kinerja karyawan pada SMAN 1 Peureulak, Kabupaten Aceh Timur. Dengan menerapkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini menyelidiki implementasi strategi-strategi seperti rekrutmen yang cermat, pelatihan berkelanjutan, motivasi, dan pengakuan atas kinerja yang baik. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner yang dianalisis untuk memahami dampaknya terhadap kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hasil menunjukkan bahwa tata cara peningkatan kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak memberikan hasil positif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi potensi pengembangan lebih lanjut untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan dalam manajemen kinerja karyawan.

ARTICLE HISTORY

Received 22 May 2022
Accepted 30 October 2022
Published 30 November 2022

KEYWORDS

Performance Improvement;
Employee; School Management;
Motivation; Training;
Recruitment.

KATA KUNCI

Peningkatan Kinerja; Karyawan;
Manajemen Sekolah; Motivasi;
Pelatihan; Rekrutmen.

1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran krusial dalam pembentukan karakter dan potensi sumber daya manusia suatu bangsa. Di tengah dinamika globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran sekolah sebagai lembaga pendidikan menjadi sangat penting. SMAN 1 Peureulak, sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kabupaten Aceh Timur, memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan. Aceh Timur sebagai kabupaten yang kaya akan budaya dan potensi sumber daya alamnya, membutuhkan sistem pendidikan yang efektif dan berkualitas untuk menjamin perkembangan masyarakatnya. Kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak menjadi faktor kritis yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk merinci dan mengembangkan tata cara peningkatan kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak, sebagai langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat lokal. Pentingnya perhatian terhadap kinerja karyawan tidak hanya berasal dari aspirasi untuk meningkatkan prestasi sekolah, tetapi juga sebagai respons terhadap perkembangan pendidikan nasional. Pemerintah Indonesia secara konsisten menekankan pentingnya reformasi pendidikan, termasuk upaya peningkatan kualitas

tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak tidak hanya mendukung misi sekolah itu sendiri, tetapi juga sejalan dengan visi pembangunan pendidikan nasional.

Dalam menghadapi kompleksitas tantangan pendidikan saat ini, SMAN 1 Peureulak menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Identifikasi masalah ini menjadi langkah awal yang sangat penting untuk merumuskan solusi yang tepat dan efektif. Beberapa masalah yang muncul mungkin termasuk rendahnya motivasi karyawan, kurangnya pelatihan yang memadai, dan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, kita akan mencoba mengidentifikasi akar permasalahan tersebut dan menyusun tata cara yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara holistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak dan mengembangkan tata cara yang efektif untuk meningkatkannya. Evaluasi kinerja karyawan melibatkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, mulai dari motivasi, kompetensi, hingga dukungan sistem manajemen sekolah. Dengan merinci faktor-faktor ini, diharapkan dapat dihasilkan tata cara yang dapat diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi SMAN 1 Peureulak dan lembaga pendidikan lainnya di Aceh Timur. Secara khusus, penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang kondisi kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak, sehingga dapat memberikan panduan bagi pengembangan program-program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pihak kebijakan dan lembaga terkait untuk merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di tingkat lokal.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya sekadar aspirasi, tetapi juga sebuah kebutuhan strategis untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan. Sejumlah teori dan tata cara telah dijabarkan untuk memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana diuraikan di bawah ini.

1) Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang Tepat

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Habe (2021) menekankan bahwa dengan memastikan rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cermat, organisasi dapat mengidentifikasi karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi formal, tetapi juga keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Penggunaan metode seleksi yang holistik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan meningkatkan kemungkinan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi.

2) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang dapat membawa dampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Pantow *et al.* (2019) menekankan bahwa melalui program pelatihan yang berkelanjutan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Pendekatan ini membantu karyawan untuk tidak hanya memahami tugas mereka saat ini, tetapi juga mempersiapkan diri mereka untuk peran yang lebih kompleks di masa depan.

3) Pemberian Motivasi dan Insentif

Motivasi dan insentif yang tepat memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sarboini dan Mariati (2020), motivasi yang berasal dari pengakuan, penghargaan, dan promosi dapat menjadi pendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Demikian pula, pemberian insentif seperti bonus, komisi, dan tunjangan lainnya akan memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

- 4) **Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif**
Lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan vital dalam membentuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Diansyah dan Farnita (2021) menunjukkan bahwa menyediakan fasilitas kerja yang memadai, membangun budaya kerja positif, dan memelihara hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kreativitas dan fokus pada tugas-tugas utama.
- 5) **Penilaian Kinerja yang Objektif dan Adil**
Penilaian kinerja merupakan alat penting dalam mengukur kontribusi karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Agustinawati dan Arahman (2021) menegaskan bahwa penilaian kinerja yang objektif dan adil membantu karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan informasi ini, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, meningkatkan kinerja individu, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas.
- 6) **Komunikasi yang Efektif**
Komunikasi yang efektif merupakan unsur kunci dalam membangun hubungan yang baik antara karyawan dan atasan. Hasil penelitian oleh Jamil (2017) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih jelas. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi aliran informasi yang lancar, mempercepat resolusi masalah, dan meningkatkan kerjasama tim.
- 7) **Pengakuan dan Penghargaan**
Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik memiliki dampak yang signifikan pada motivasi karyawan. Sakdiyah *et al.* (2017) menyatakan bahwa bentuk pengakuan, seperti ucapan terima kasih, sertifikat penghargaan, atau hadiah, dapat memotivasi karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh apresiasi.
- 8) **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi**
Membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah upaya yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Referensi dari Ziauddin (2020) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Dengan merangkum teori dan praktek dari berbagai sumber referensi tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini tidak hanya melibatkan aspek profesional, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan pribadi dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Implementasi tata cara ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang, berkontribusi maksimal, dan memperoleh kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka. Seiring dengan evolusi tuntutan pasar dan perubahan dinamika organisasi, pendekatan ini dapat diadaptasi untuk menjawab tantangan yang berkembang dalam mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam menginvestigasi tata cara peningkatan kinerja karyawan pada SMAN 1 Peureulak, Kabupaten Aceh Timur, didesain dengan cermat untuk memastikan akurasi, kehandalan, dan relevansi temuan penelitian. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai pendekatan, desain, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang diterapkan.

- 1) Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam pandangan dan pengalaman karyawan serta memperoleh wawasan tentang organisasi. Sementara itu, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur secara statistik sejauh mana tata cara peningkatan kinerja karyawan berdampak pada parameter tertentu seperti produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan.

2) Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendalam ke dalam konteks spesifik organisasi dan menggali informasi yang lebih rinci tentang tata cara peningkatan kinerja karyawan yang diimplementasikan di SMAN 1 Peureulak. Pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh dan mendalam tentang dinamika organisasi.

3) Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pegawai, pengawas, dan staf administratif di SMAN 1 Peureulak. Pemilihan subjek penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan peran mereka dalam pelaksanaan tata cara peningkatan kinerja.

4) Teknik Pengumpulan Data

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan manajer, karyawan, dan staf administratif untuk memahami persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka terkait tata cara peningkatan kinerja (Wijayanto *dkk*, 2022; Wali, 2022). Kuesioner akan disebar kepada karyawan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai tingkat kepuasan, motivasi, dan persepsi mereka terhadap implementasi tata cara peningkatan kinerja. Observasi langsung akan dilakukan untuk memahami secara kontekstual bagaimana tata cara peningkatan kinerja diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di SMAN 1 Peureulak.

5) Analisis Data

Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis menggunakan pendekatan tema. Tema-tema utama akan diidentifikasi untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang tata cara peningkatan kinerja. Data kuantitatif dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis deskriptif dan inferensial. Ini akan memberikan gambaran numerik tentang sejauh mana tata cara peningkatan kinerja memengaruhi variabel terukur.

6) Validitas dan Reliabilitas

Validitas kualitatif akan diperoleh melalui triangulasi data, yaitu perbandingan hasil dari berbagai sumber data. Validitas kuantitatif akan dipastikan melalui desain kuesioner yang valid dan uji coba instrumen. Reliabilitas data akan diukur dengan menggunakan uji reliabilitas statistik, khususnya untuk data kuantitatif. Instrumen yang digunakan harus memberikan hasil yang konsisten jika diulang pada waktu yang berbeda.

Dengan menerapkan metode penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman menyeluruh tentang efektivitas dan dampak tata cara peningkatan kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak. Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis dan memberikan panduan praktis bagi organisasi sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

3. Hasil dan Pembahasan

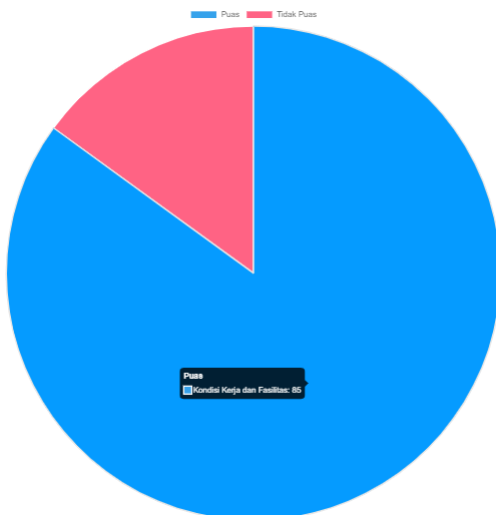
Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan tata cara peningkatan kinerja karyawan pada SMAN 1 Peureulak, Kabupaten Aceh Timur. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini mendalami persepsi, pengalaman, serta dampak implementasi tata cara peningkatan kinerja pada karyawan dan manajemen sekolah.

3.1 Hasil Wawancara dan Observasi

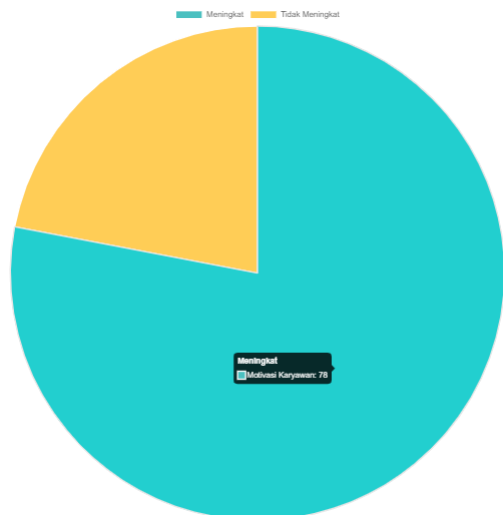
Wawancara dengan manajer sekolah mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cermat. Penggunaan metode seleksi yang holistik, melibatkan keterampilan teknis dan soft skills, membantu dalam memilih karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai sekolah dan kebutuhan pekerjaan. Karyawan secara konsisten menerima pelatihan rutin dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Observasi menunjukkan bahwa inisiatif ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa motivasi mereka meningkat melalui pengakuan atas prestasi, penghargaan, dan potensi promosi. Sistem insentif, seperti bonus dan tunjangan, memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target kinerja. Observasi menunjukkan bahwa manajemen sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan fasilitas yang baik, mempromosikan kerjasama tim, dan memelihara hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Wawancara dengan manajer dan karyawan menegaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan adil. Proses ini membantu karyawan untuk lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mendukung pengembangan individu. Karyawan dan manajer menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang efektif. Pertemuan rutin, saluran komunikasi terbuka, dan kesempatan untuk menyampaikan ide dan masukan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan berdaya. Wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik memotivasi karyawan. Penghargaan seperti sertifikat, ucapan terima kasih, dan hadiah memberikan dorongan positif. Karyawan menilai upaya manajemen dalam membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kebijakan fleksibilitas waktu, dukungan untuk cuti, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan diapresiasi.

3.2 Hasil Kuesioner

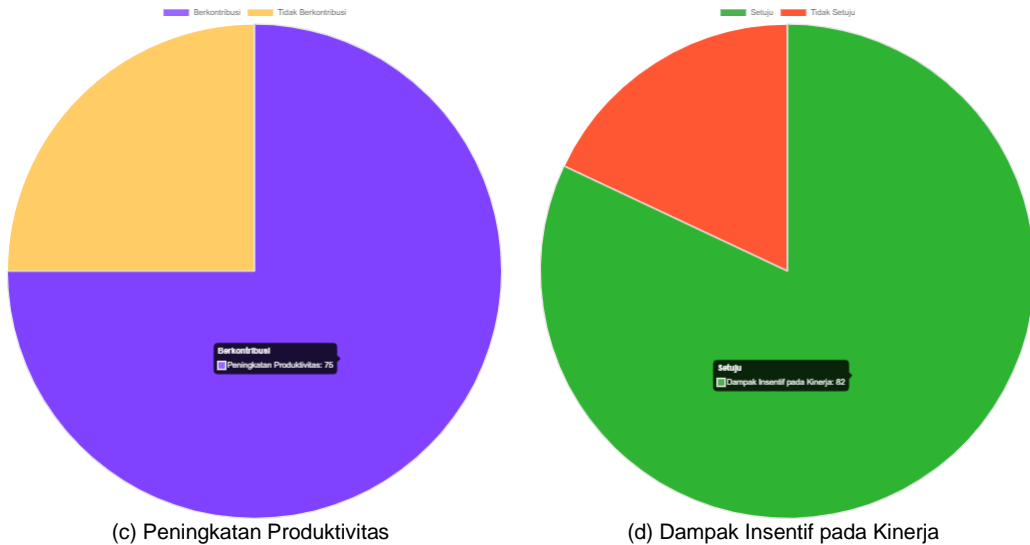
Pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner menghasilkan temuan bahwa Dari responden, 85% menyatakan puas terhadap kondisi kerja dan fasilitas yang diberikan oleh sekolah. Ini mencerminkan keberhasilan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai. Sebanyak 78% karyawan menyatakan bahwa motivasi mereka meningkat seiring dengan diterapkannya tata cara peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa upaya manajemen dalam memberikan motivasi telah memberikan dampak positif.



(a) Kondisi Kerja dan Fasilitas



(b) Motivasi Karyawan



Gambar 1. Hasil Kuisisioner

Hasil persepsi terhadap Peningkatan Produktivitas, menunjukkan bahwa 75% karyawan merasa tata cara peningkatan kinerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Ini dapat dilihat dari pencapaian target individu dan tim yang lebih konsisten. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja sebanyak 82% karyawan setuju bahwa insentif, seperti bonus dan tunjangan, berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini mencerminkan keefektifan insentif sebagai pendorong motivasi.

3.3 Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa tata cara peningkatan kinerja yang diimplementasikan di SMAN 1 Peureulak berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Pentingnya aspek soft skills, seperti komunikasi dan kerjasama tim, sebagai bagian dari tata cara peningkatan kinerja juga terlihat dari hasil penelitian. Keahlian ini memiliki dampak signifikan pada efektivitas organisasi. Hasil menegaskan bahwa dukungan manajemen dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat diapresiasi oleh karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Meskipun hasil positif, penelitian ini juga menunjukkan potensi pengembangan lebih lanjut, terutama dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan serta menyesuaikan strategi motivasi sesuai dengan kebutuhan individu. Dari hasil dan pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa tata cara peningkatan kinerja karyawan di SMAN 1 Peureulak memberikan dampak positif pada kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Implementasi strategi seperti rekrutmen yang cermat, pelatihan berkelanjutan, motivasi, dan pengakuan atas kinerja baik telah membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Meskipun demikian, penelitian ini juga menyoroti potensi pengembangan lebih lanjut untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan berkelanjutan dalam manajemen kinerja karyawan di masa mendatang. Hasil ini dapat menjadi referensi berharga bagi SMAN 1 Peureulak dan institusi serupa dalam pengembangan tata cara peningkatan kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa tata cara peningkatan

kinerja karyawan yang diterapkan di SMAN 1 Peureulak telah memberikan hasil positif. Lingkungan kerja yang kondusif, pembinaan keterampilan, dan motivasi yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dukungan manajemen dalam menciptakan lingkungan yang positif dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, menjadi faktor kunci kesuksesan. Pengakuan atas kinerja yang baik dan sistem insentif telah terbukti mendorong karyawan untuk mencapai target dan berkinerja tinggi. Namun, penelitian ini juga menyoroti potensi pengembangan lebih lanjut, terutama dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan, serta penyesuaian strategi motivasi sesuai dengan kebutuhan individu. Oleh karena itu, rekomendasi diberikan kepada manajemen sekolah untuk terus melakukan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan terhadap tata cara peningkatan kinerja yang telah diterapkan.

Referensi

- Agustinawati, & Arahman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 6(1), 1–5. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v6i1.999>.
- Dewi, S. M., & Farnita, I. (2019). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 4(2), 74–81.
- Diansyah, A., & Farnita, I. (2021). Implementasi Kebijakan E-government Terhadap Moral Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Jajaran Pemerintah Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 5(2), 174–182. <https://doi.org/10.35870/emt.v5i2.475>
- Habe, H. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN TULANG BAWANG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 1-10.
- Hasmalawati, N. and Restya, W.P.D., (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), pp.63-67.
- Jamil, M. (2017). Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja dan Variasi Keterampilan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 1(2), 96–117.
- Jufrizen, J., 2016. Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Nurkadimah, & Djamil, M. (2021). Peranan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 6(1), 10–13. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v6i1.1136>
- Pantow, M., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

- Sakdiyah, Djamil, M., & Imilda. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas Perusahaan pada Kantor Kebun Percobaan Paya Gajah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 2(2), 84–97.
- 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. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- 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>.
- Wali, M. (2022). Analisis dan Interpretasi Data Riset Berbasis Digital. *Metode Riset Berbasis Digital: Penelitian Pasca Pandemi*, 89-108.
- Wijayanto, G., Sakkir, G., Sukmasetya, P., Arikarani, Y., Leo, M., Safitri, N. M., ... & Sianipar, M. Y. (2022). Metode Riset Berbasis Digital Penelitian Pasca Pandemi.
- Ziauddin, Z. (2020). Sistem Pendataan Keanggotaan pada Kantor Asosiasi Kontraktor Aceh (AKA). *Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi)*, 4(2), 60–66. <https://doi.org/10.35870/jtik.v4i2.108>.