

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP2KB) KABUPATEN LABUHANBATU

¹Rica Amalinda, ²Ade Parlaungan Nasution

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: ricaamalinda@gmail.com, adenasution@gmail.com

corresponding mail author : ricaamalinda@gmail.com

***Abstract** : The purpose of this study was to determine the effect of work stress and career development on the performance of the employees of the Office of Population Control and Family Planning (DP2Kb) Labuhanbatu Regency. This study used a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale which was analyzed using validity, reliability, and multiple linear regression analysis using SPSS 20. The population in this study was 38 people and the sample in this study was the entire population of 38 people taken using Saturated Sample method. The results of this study indicate that work stress and career development simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the office employees Population Control and Family Planning (DP2KB) Labuhanbatu. With the value of $F_{count} > F_{table}$, namely $10.566 > 3.27$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.*

Keyword : Job stress, Career development, Performance.

I. Pendahuluan

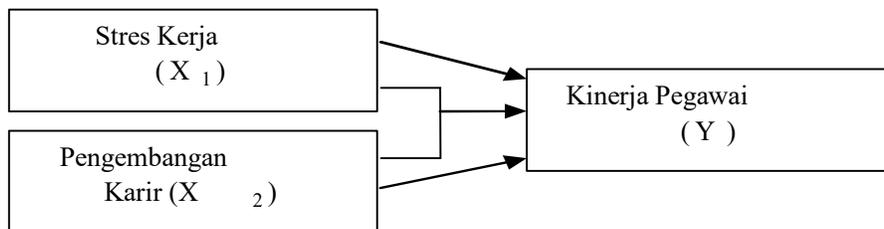
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau perkantoran selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi kantor dapat meningkatkan kinerja kantornya. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tentunya dalam hal ini sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja. Sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja akan mampu menjaga kesetabilan pada dirinya yang nantinya membawa dirinya kedalam prestasi kerja yang baik. Apa lagi dalam perkembangan dunia saat ini pengetahuan dan teknologi semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan pegawai. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Pentingnya kinerja yang baik agar seorang pegawai mengetahui di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya, bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi sebaliknya pegawai yang kinerjanya yang rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan sesuai dengan kecakapan-kecakapan ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan kinerja pegawai. Apabila individu dalam kantor yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka kantor juga tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu kantor ditentukan oleh kinerja pegawainya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan dimana dapat membantu atau merusak prestasi kinerja pegawai tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Stres juga berarti suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang

mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Selain stress kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan instansi pemerintah swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan.

II. Teori dan Metode

a. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:397) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

b. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:695) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah: Hipotesis 1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis 2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis 3 : Stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhanbatu.

c. Metode Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhanbatu. Alamat Jln. S.M Raja Aek Tapa RantauPrapat Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 38 pegawai. tehnik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan syarat populasi yang ada kurang dari 100 orang.

d. Jenis Data

a.Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini.

b.Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert

e. Sumber Data

a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan kuesioner serta wawancara pada pegawai Kantor DP2KB Kabupaten Labuhanbatu.

b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen atau arsip serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah pada pegawai Kantor DP2KB Kabupaten Labuhanbatu.

III. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis Berdasarkan output SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,995 + 0,444X_1 + 0,234X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1) Konstanta = 16,995. Jika variabel stres kerja dan pengembangan karir di asumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 16,995.

2) Koefisien Stres Kerja X_1 sebesar 0,444. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk stress kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,444.

Koefisien Pengembangan Karir X_2 sebesar 0,234. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengembangan karir akan diikuti dengan terjadi kenaikan pegawai sebesar 0,234.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja, pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. Pegujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig, < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 di tolak artinya ada pengaruh yang signifikan. t tabel = 1,68. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh t hitung 4,308 > 1,68 t tabel dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan karir diperoleh t hitung 1,278 < 1,68 t tabel dengan nilai signifikan 0,210 > 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di tolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas stres kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersamaan. Dapat nilai F hitung sebesar 10,566 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai f hitung > dari F tabel 3,27 dan nilai sig < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kinerja pegawai diterima.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square. Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,341. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah 34,1%.

Tabel I. Hasil dari Profile Risiko Loan to Deposit Ratio
 PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Periode 2013-2017

Dalam (Rp 000.000)

Tahun	Total Kredit	Dana Pihak Ketiga	Nilai Rasio	Peringkat	Nilai Predikat
2013	467.170.449	508.996.256	91,78%	3	Cukup sehat
2014	523.101.917	583.448.911	89,66%	3	Cukup sehat
2015	586.675.437	622.332.331	94,27%	3	Cukup sehat
2016	649.322.953	702.060.230	92,49%	3	Cukup sehat
2017	712.037.865	749.583.982	94,99%	3	Cukup sehat

Sumber: Data diolah (2019)

IV. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Labuhanbatu. Hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung variabel Stres Kerja sebesar $4,308 > 1,68$ t tabel dan nilai signifikan sebesar $0,000$.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Labuhanbatu. Hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung variabel Pengembangan Karir sebesar $1,278 < 1,68$ t tabel dan nilai signifikan sebesar $0,210 > 0,05$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini di tunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $10,566 > 3,27$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,341$.

V. Daftar Pustaka

- A. Anjar, M. Siregar, T. Toni, M. K. Ritonga, H. S. Harahap, and Z. A. Siregar, “Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu 1),” *J. Eduscience*, vol. 8, no. 3, pp. 26–32, 2020.
- A. ANJAR, P. N. ADI, M. SIREGAR, Z. A. SIREGAR, and Y. SEPRIANI, “Civic Education Teachers’ Respons to The Establishment of Pancasila Ideology Agency,” *MIMBAR*, vol. 36, no. 1, pp. 12–20, 2020.
- A. Dan, D. Pada, K. Kerja, S. Kasus, D. Tetap, and Y. Universitas, “EMPLOYEE ENGAGEMENT DIPENGARUHI OLEH VARIABEL ANTESEDEN DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS DOSEN TETAP YAYASAN UNIVERSITAS LABUHANBATU),” *INFORMATIKA*, vol. 6, no. 1, pp. 11–22, 2018.
- A. Halim and A. R. Syamsuri, “PENGARUH STORE ATMOSPHERE, STORE IMAGE, DAN KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO BUKU GRAMEDIA CABANG GAJAH MADA MEDAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA KEDOKTERAN METHODIST MEDAN),” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 3, no. 1, pp. 116–131, 2016.
- A. Nastuti and S. Z. Harahap, “TEKNIK DATA MINING UNTUK PENENTUAN PAKET HEMAT SEMBAKO DAN KEBUTUHAN HARIAN DENGAN MENGGUNAKAN ALGORITMA FP-GROWTH (STUDI KASUS DI ULFAMART LUBUK ALUNG),” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 7, no. 3, pp. 111–119, Sep. 2019.
- A. P. Nasution and P. Pristiyono, “ANTISIPASI KETAHANAN EKONOMI KELUARGA DI KABUPATEN

-
- LABUHANBATU SELATAN,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, pp. 90–97, 2019.
- Andrew J. Dubrin. 2012. “Manajemen Edisi Ke-8”. Jakarta : PT Indeks.
- B. H. Rambe, “ANALISIS UKURAN PERUSAHAAN, FREE CASH FLOW(FCF) DAN KEBIJAKAN HUTANG TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 54–64, 2003.
- B. H. Rambe, “Jurnal Ecobisma Vol 1 No . 2 2014,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 2, pp. 99–110, 2014.
- B. H. Rambe, R. Pane, D. Irmayani, M. Nasution, and I. R. Munthe, “UML Modeling and Black Box Testing Methods in the School Payment Information System,” *J. Mantik*, vol. 4, no. 3, pp. 1634–1640, 2020.
- C. H. Limbong, “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BEI,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 3, pp. 114–128, 2019.
- Dessler. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1”. Jakarta : Indeks. Duwi Priyatno. 2010. „Metode Penelitian”. Jakarta : PT. Grasindo.
- Gibson. 2011. “Manajemen Teori, Kasus dan Solusi”. Bandung : Alfabeta.
- Gojali. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- H. Safri, Y. Prayoga, and R. S. M. Hendry, “ANALYSIS THE BANK’S HEALTH LEVEL AND RETURN OF STOCK OF BANKING IN INDONESIAN STOCK EXCHANGE,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 129–138, 2020.
- Handoko. 2011. “Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia”.
- Higgins dan Umar. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Rineke Cipta.
- Imam Ghozali. 2013. „Manajemen Sumber Daya Manusia „”. Jakarta : Afabet.
- J. Junita and M. Siregar, “PENELITIAN TINDAKAN KELAS PENGARUH PEMBELAJARAN PORTOFOLIO TERHADAP HASIL BELAJAR MATERI PELAJARAN PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN KELAS VII MTS NEGERI 2 RANTAUPRAPAT TAHUN PELAJARAN 2012/2013,” *Civ. J. Pembelajaran dan Ilmu Civ.*, vol. 1, no. 1, pp. 48–54, 2017.
- J. JUNITA and M. SIREGAR, “PENERAPAN METODE PEMBELAJARAN DISKUSI DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR PADA KOMPETENSI DASAR MENJELASKAN MAKNA KEDAULATAN RAKYAT SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 2 KOTA PINANG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN TAHUN PELAJARAN 2014/2015,” *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 36–45, 2018.
- J. JUNITA and M. SIREGAR, “PENGARUH PENGAJARAN REMEDIAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 RANTAU SELATAN PADA MATERI PELAJARAN KEWARGANEGARAAN TAHUN PELAJARAN 2015/2016,” *J. Eduscience*, vol. 2, no. 2, pp. 60–66, 2019.
- Jacinta. 2011. “Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Keith. 2013. “Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”. Jakarta : PT. Grasindo.
- M. H. Dar and S. Z. Harahap, “IMPLEMENTASI SNORT INTRUSION DETECTION SYSTEM (IDS) PADA SISTEM JARINGAN KOMPUTER,” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 6, no. 3, pp. 14–23, Sep. 2017.
- M. K. Ritonga, M. N. S. Hasibuan, R. Rohana, and M. Siregar, “ANALISIS TERHADAP MAHASISWA PRODI PPKN STKIP LABUHANBATU DALAM STUDI KASUS KUNJUNGAN PERPUSTAKAAN DAN APLIKASINYA PADA PENERAPAN KARAKTER SEMANGAT KEBANGSAAN TAHUN 2019,” *J. Eduscience*, vol. 8, no. 3, pp. 42–45, 2020.

-
- M. Nasution, S. Pohan, and S. Z. Harahap, "Implementasi Obrim (Option-Based Risk Management) Sebagai Framework Investasi Teknologi Informasi Perguruan Tinggi (Studi Kasus: Amik Labuhan Batu)," *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 8, no. 1, pp. 26–35, Jan. 2020.
- M. Rafika, "Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2014- 2018," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, pp. 15–31, 2018.
- M. SIREGAR and J. JUNITA, "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN TEAM QUIZ TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN DI KELAS VII SMP NEGERI 1 KECAMATAN NA. IX-IX TAHUN PELAJARAN 2013/2014," *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 23–28, 2016.
- M. SIREGAR, "PAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MODEL PEMBELAJARAN KOMPERATIF TIFE STAD PADA KONPENSI DASAR MENDESKRIFSIKAN HAKIKAT DEMOKRASI KELAS VIII SMP NEGERI 3 MONTONG TAHUN PELAJARAN 2014/2015," *Civ. J. Pembelajaran dan Ilmu Civ.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2015.
- M. Siregar, "PENERAPAN MEDIA FLOW CARD UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PKN SISWA PADA MATERI KEMERDEKAAN MENGEMUKAKAN PENDAPAT DI KELAS VII MTS PERDAMEAN SIGAMBAL KABUPATEN LABUHANBATU TAHUN PELAJARAN 2013/2014," *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 49–53, 2015.
- M. Siregar, "PENERAPAN METODE BRAINSTORMING UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PKN SISWA VIII SPM NEGERI 2 SATU ATAP PANGKATAN LABUHANBATU TAHUN PELAJARAN 2013/2014," *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 27–33, 2019.
- M. Siregar, B. Situmorang, R. Rohana, P. N. Adi, M. N. S. Hasibuan, and R. Kartikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu," *J. Penelit. dan Pengkaj. Ilmu Pendidik. e-Saintika e-Saintika*, vol. 4, no. 2, pp. 119–125, 2020.
- M. Siregar, R. Rohana, M. Ritonga, T. Toni, and A. Anjar, "Effect of Innovative Behavior, Interpersonal Communication, Principal Managerial Competence on School Organization Development," *Int. J. Res. Rev.*, vol. 7, no. July, pp. 348–359, 2020.
- Mangkunegara. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- N. J. Harahap and M. Rafika, "INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0: AND THE IMPACT ON HUMAN RESOURCES," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 89–96, 2020.
- N. Nurmayanti and P. Pristiyono, "PENGARUH DAYA TARIK IKLAN MOTIVASI KONSUMEN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MITSUBISHI PAJERO SPORT PADA PT. SUMATERA BERLIAN MOTOR RANTAUPRAPAT," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 3, no. 1, pp. 24–35, 2016.
- P. Iwan, S. Z. Harahap, and A. A. Ritonga, "RANCANG BANGUN TEMPAT SAMPAH OTOMATIS PADA UNIVERSITAS LABUHANBATU," *INFORMATIKA*, vol. 8, no. 2, pp. 1–5, 2020.
- P. Pitriyani, A. Halim, and D. Hasibuan, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 1, pp. 56–63, 2019.
- P. Pitriyani, A. Halimi, and Z. Ritonga, "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 2, pp. 58–64, 2019.
- P. Pristiyono and R. Sahputra, "STUDI KOMPARATIF TENTANG IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABLE MODERATING," *INFORMATIKA*, vol. 7, no. 1, pp. 32–43, 2019.
- P. Pristiyono, "PENGARUH PROSES PEMBERIAN KREDIT TERHADAP MINAT NASABAH PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO)TBKKANTOR CABANG KOMPLEK TASBI MEDAN," *ECOBISMA*

-
- (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen), vol. 2, no. 2, pp. 84–92, 2015.
- R. Novita and S. Z. Harahap, “PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF PADA MATA PELAJARAN SISTEM KOMPUTER DI SMK,” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 8, no. 1, pp. 36–44, Jan. 2020.
- Raymond. 2010. “Manajemen Kinerja”. Jakarta : Rajawali Press.
- Retyaningtyas. 2014. “Prilaku Organisasi”. Bandung : Pustaka Setia.
- Rivai. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- S. L. Nasution, C. H. Limbong, and D. A. R. Nasution, “PENGARUH KUALITAS PRODUK, CITRA MEREK, KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA E-COMMERCE SHOPEE,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 43–53, 2020.
- S. Samsir, D. Indra, G. Hts, and S. Z. Harahap, “SPK Untuk Pemilihan Kepala Sekolah Menggunakan Metode Saw dan Profile Matching,” *U-NET J. Tek. Inform.*, vol. 4, no. 1, pp. 7–12, 2020.
- S. Z. Harahap and M. H. Dar, “APLIKASI DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEMESANAN PADA UPI CONVENTION CENTER DENGAN MENGGUNAKAN BAHASA PEMROGRAMAN PHP DAN MYSQL,” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 6, no. 3, pp. 24–27, Sep. 2019.
- S. Z. Harahap and Samsir, “APPLICATION DESIGN THE DATA COLLECTION FEATURES OF THE HOTEL SHADES OF RANTAUPRAPAT USING VBNET,” *International Journal Of Science, Technology & Management*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, Jun. 2020.
- Samsir and S. Z. Harahap, “APPLICATION DESIGN RESUME MEDICAL BY USING MICROSOFT VISUAL BASIC. NET 2010 AT THE HEALTH CENTER APPOINTMENTS,” *International Journal Of Science, Technology & Management*, vol. 1, no. 1, pp. 14–20, Jun. 2020.
- Sondang P. Siagian. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. “Metode Penelitian Kombinasi”. Bandung : Afabet.
- Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Kombinasi”. Bandung : Afabet.
- Suprihati. 2014. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Salemba Empat.
- Y. Prayoga, “PENGARUH EDUKASI DAN SOSIALISASI SEKOLAH PASAR MODAL BURSA EFEK INDONESIA TERHADAP MOTIVASI MEMBELI SAHAM DI GALERI INVESTASI UNIVERSITAS LABUHAN BATU,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 2, pp. 137–144, 2019.
- Y. Prayoga, “PERANAN INDUSTRI BATU BATA TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN DI KECAMATAN RANTAU SELATAN KABUPATEN LABUHAN BATU,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, pp. 47–53, 2018.
- Y. Prayoga, H. S. Tambunan, and I. Parlina, “Penerapan Clustering Pada Laju Inflasi Kota Di Indonesia Dengan Algoritma K-Means,” *BRAHMANA J. Penerapan Kecerdasan Buatan*, vol. 1, no. 1, pp. 24–30, 2019.
- Yogyakarta: BPFE. Hasibuan. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.