

---

---

PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN  
LABUHANBATU UTARA

Elvina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: [elvinahrp@gmail.com](mailto:elvinahrp@gmail.com)

corresponding mail author : [elvinahrp@gmail.com](mailto:elvinahrp@gmail.com)

---

*Abstract* : This study aims to analyze the effect of self-actualization and workload on employee work performance. The population in this study were all employees in the Public Works and Spatial Planning Office of North Labuhanbatu district, totaling 31 people. The analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS 20.00 for windows software. The results of this study indicate that self-actualization and workload together have a positive and significant effect on the work performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of North Labuhanbatu Regency. . This can be seen from the R Square value of 0.687 or 68.7%, the remaining 31.9% can be explained by other variables not included in this research model.

*Keyword* : Self-Actualization, Workload, Work Performance.

---

## I. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. setiap pegawai tetap dapat memberikan pertumbuhan dan perkembangan dalam pengembangan kapasitas dirisehingga dapat memotivasi seseorang pegawai tersebut untuk menjadi yang terbaik dan dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Beban kerja baik itu beban kerja fisik atau beban kerja mental sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi tersebut dapat mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja itu sendiri. Kemampuan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan membuat pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kepada instansinya secara maksimal, sehingga instansi tersebut memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain kenaikan jabatan. Untuk mengembangkan organisasi pemerintahan agar mampu menjadi organisasi yang mapan dan mampu memberikan pelayanan masyarakat secara prima, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh pihak manajemen yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dalam memotivasi bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan dapat terealisasi dengan baik. Masalah sumber daya manusia yang meliputi aktualisasi diri juga dialami oleh instansi pemerintah. Masih rendahnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang dilakukan menjadi kendala tersendiri bagi pegawai. Pada dasarnya rendahnya prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh rendahnya penghargaan akan tetapi juga ditentukan oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengaktualisasi -kan dirinya. Faktor lain yang

---

menyebabkan menurunnya prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja. Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan bebankerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan atau organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

## II. Teori dan Metode

### a. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah proses kematangan diri dalam diri seseorang dan menempatkan dirinya pada potensi yang dimiliki secara tepat. Berikut ini definisi dari aktualisasi diri menurut para ahli : Menurut Maslow dalam (Arianto, 2013) “aktualisasi diri” merupakan: “Proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik”. Robbins dan Coulter (2013) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

### b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang di kerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

### c. Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2014), mengartikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Sutrisno (2014) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### d. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten labuhanbatu Utara. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 31 orang pegawai.

## III. Hasil dan Pembahasan

### a. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh aktualisasi diri, dan

beban kerjaterhadap prestasi kerja, dengan menggunakan rumus Sugiyono (2014) sebagai berikut:  

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

**b. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan signifikan secara parsial (uji-t) signifikan secara simultan (uji-f) yaitu sebagai berikut :

**c. Uji Signifikan secara parsial (uji-t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**d. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni aktualisasi diri (X1), beban kerja (X2) terhadap variabel dependen yakni prestasi kerja (Y).

**e. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,427	1,868		,777	,444
Aktualisasi diri	,390	,081	,592	5,695	,000
Beban Kerja	,485	,087	,611	5,977	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,427 + 0,390X1 + 0,485X2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1.Nilai konstanta (a) sebesar 1,427. Nilai ini memiliki arti bahwa jika variabel Aktualisasi Diri dan Beban Kerja bernilai 0, maka Prestasi Kerja Pegawai bernilai 1,427.
- 2.Nilai koefisien regresi Aktualisasi Diri (b1) sebesar 0,390. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Aktualisasi Diri (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,390. Koefisien bernilai positif artinya antara X1 dengan Y memiliki hubungan positif.
- 3.Nilai koefisien regresi Beban Kerja (b2) sebesar 0,485. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Beban Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,485. Koefisien bernilai positif artinya antara X2 dengan Y memiliki hubungan positif.

**f. Uji Parsial (UJI T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,427	1,868		,777	,444
Aktualisasi Diri	,390	,081	,592	5,695	,000
Beban Kerja	,485	,087	,611	5,977	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Aktualisasi Diri (X1), diperoleh nilai t hitung yaitu 5,695 dan taraf signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung (5,695) > t tabel (1,703) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesa diterima.
2. Untuk variabel Beban Kerja (X2), diperoleh nilai t hitung yaitu 5,977 dan taraf signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung (5,977) > t tabel (1,703) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesa diterima.

g. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,252	2	30,106	30,227	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,121	28	,897		
	Total	89,997	30			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,227 dan nilai Sig 0,00. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df1 (2) dan df2 (29) pada  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan Ftabel, maka diperoleh nilai F hitung (33,147) > Ftabel (3,33) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti Hipotesa diterima. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka diperoleh kevalidan data kuesioner dan reliabilitas seluruh instrumennya. Nilai uji validitas diperoleh hasil t hitung > t tabel. Untuk reliabilitas instrumen, kuesioner dinyatakan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengukuran data dikarenakan r hitung > r tabel dan keputusan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Hasil analisis koefisien linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 1,427 + 0,390X1 + 0,485X2$ , yang menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja pegawai, begitu juga variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Berdasarkan hipotesis pertama ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri memiliki nilai t hitung sebesar 5,695 dan nilai t tabel sebesar 1,703 (t hitung > t tabel : 5,695 > 1,703) serta taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Berdasarkan hipotesis kedua ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan secara parsial ini

menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai thitung sebesar 5,695 dan nilai ttabel sebesar 1,703 (thitung >ttabel : 5,977 > 1,703) serta taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Berdasarkan hipotesis pertama ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan secara simultan ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan beban kerja memiliki nilai Fhitung sebesar 30,227 dan nilai Ftabel sebesar 3,33 (thitung >ttabel : 30,227 > 3,33) serta taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara aktualisasi diri dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### IV. Kesimpulan

1. Secara parsial variabel aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t hitung > ttabel ( $5,695 > 1,703$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang diambil adalah  $h_a$  diterima dan  $h_0$  ditolak.

2. Secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t hitung > t tabel ( $5,977 > 1,703$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang diambil adalah  $h_a$  diterima dan  $h_0$  ditolak.

3. Secara simultan variabel aktualisasi diri dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F hitung > F tabel ( $30,227 > 3,33$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### 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’ Resposns 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.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

- 
- Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Arikunto, S. (2009) *Manajemen penelitian* Jakarta : Rineka Cipta.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 KOMPENSI 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.
- 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.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15 New Jersey : Pearson Education.
- 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.
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit : Jakarta, Kencana.
- 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.