

PENGARUH KONSEP DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BAROKAH UTAMA KARYA MEDAN

¹Fadzil Hanafi Asnora, ²Aulia Indra

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

Email: hanafi.asnora91@gmail.com, auliaindra91@gmail.com

corresponding mail author : hanafi.asnora91@gmail.com

***Abstract** : From the initial research that the researchers conducted, the weakness of employees in building trust, namely interactions with other individuals and building a sense of confidence in the company. Concern and uncertainty which causes employee commitment to be disrupted, apart from the result of not being able to focus time and energy on tasks and work which results in neglected aspects of work, also because there are still employees who have not been able to accept responsibility for the work of others either positive or negative, this is because there are still employees who have not been able to formulate a criteria or work procedure to achieve the quality, productivity and work services required. The purpose of this study was to determine the effect of self-concept and competence on organizational commitment at PT. Barokah Utama Karya Medan. The number of samples in this study amounted to 93 people using saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that there was no direct significant influence of self-concept on organizational commitment. Directly there was a significant influence of competence on organizational commitment.*

Keyword : Self-Concept, Competence, Organizational Commitment.

I. Pendahuluan

Aktivitas sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia sehingga memberikan kontribusi secara maksimal terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional/kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memberikan penghargaan serta pengakuan atas prestasi yang telah di capai oleh karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, salah satu faktornya adalah konsep diri. Fenomena keterlambatan pemberian laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, berakibat karyawan cenderung lebih banyak memikirkan kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan. Dengan kata lain, karyawan lebih memikirkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas maka akan berakibat menghambat tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, sehingga karyawan merasa harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan, apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, akhirnya membuat karyawan takut terhadap kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Akibat dari kekhawatiran ini adalah menjadi lemahnya karyawan dalam membangun keyakinan (building trust), yaitu interaksi dengan individu lain dan membangun rasa yakin terhadap perusahaan. Kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu, selain akibat dari belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan, juga karena masih ada

karyawan yang belum mampu menerima tanggung-jawab dari hasil kerja orang lain baik positif maupun negatif, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu menyusun suatu kriteria atau prosedur kerja untuk mencapai kualitas, produktivitas, dan layanan kerja yang dibutuhkan. Melihat dari fenomena tersebut, konsep diri berperan penting sebagai evaluasi individu mengenai diri sendiri, penilaian dan penafsiran mengenai diri sendiri oleh individu yang bersangkutan, serta mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Menurut Yamali (2017), pada dasarnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan, akan tetapi faktor yang mendominasi kinerja karyawan pada penelitian ini adalah faktor kompetensi. Kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Menurut Yamali (2017), kompetensi dianalogikan sebagai puncak gunung es dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncak, sedangkan di bagian bawah terdapat peran sosial dan citra diri yang berada pada alam sadar dan traits dan motif berada pada alam bawah sadar. Pengetahuan dan keterampilan memiliki peranan penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peranan yang jauh lebih besar. Sementara itu, karyawan yang bekerja di perusahaan lazimnya mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dengan didasarkan berbagai latar belakang pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan keterampilan. Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan adalah hasil kerja yang diberikan oleh setiap karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Dewasa ini, setiap perusahaan semakin banyak dituntut karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi disegala bidang. Hal inilah yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diterapkan dan tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai bila para karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan benar. PT. Barokah Utama Karya Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dan leveransir. Manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar kompetensi yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan di dalam perusahaan umumnya adalah masalah keterlambatan dalam memberikan laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, sehingga karyawan cenderung lebih banyak memikirkan kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan, hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, dan karyawan merasa harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Akibatnya karyawan menjadi lemah dalam membangun keyakinan (*building trust*), yaitu interaksi dengan individu lain dan membangun rasa yakin terhadap perusahaan. Kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

II. Teori dan Metode

a. Konsep Diri

Menurut Burns (2010), konsep diri merupakan berbagai kombinasi dari berbagai aspek yaitu citra diri, intensitas afektif, evaluasi diri dan kecenderungan memberi respon. Hurlock dalam Heidemans (2007) mengemukakan bahwa konsep diri merupakan gambaran mental yang dimiliki seorang tentang dirinya yang mencakup citra fisik dan psikologis. Citra fisik berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dan ketidak sesuaian berbagai bagian tubuh untuk berprilaku. Sedangkan citra psikologis, didasarkan atas pikiran, perasaan dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada kehidupan. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa konsep diri merupakan gambaran tentang dirinya yang ditentukan oleh peran dan hubungan dengan orang lain sebagai akibat dari kemanusiaan.

b. Dimensi Konsep Diri

Menurut Calhoun dan Acocella (2010:221), konsep diri memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan tentang diri sendiri dan penilaian tentang diri sendiri. Pengetahuan, Pengharapan dan Penilaian.

c. Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Hampir senada dengan pernyataan tersebut, Wibowo (2012:324) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja.

d. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Sutrisno (2011:204), yaitu :

- a. Pengetahuan (knowledge)
- b. Pemahaman (understanding)
- c. Kemampuan (skill)
- d. Nilai (value)
- e. Sikap (attitude)
- f. Minat (interest).

e. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausalitas, asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y (Sugiyono, 2012:100). Sedangkan kausalitas adalah sebuah hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih, namun hubungan tersebut didasari atas hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat.

f. Teknik Analisis Data Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

- Y = a + b₁X₁ + b₂X₂ + ε
- y = Komitmen organisasi
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi berganda
- X₁ = Konsep diri
- X₂ = Kompetensi
- ε = Standard Error

III. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Pengujian Regresi

Uji T

Hasil Uji t Model 1

Model	t	Sig
(Constant)	2.912	.005
Konsep diri	2.511	.010
Kompetensi	1.302	.196

Nilai t-tabel dengan derajat bebas 100 - 2 = 98 dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X₁ (2.511 > 1,984) dan Sig (0,010 < 0,05), maka konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk nilai t hitung untuk X₂ (1.302 < 1,984) dan Sig (0,196 > 0,05), dengan demikian kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji F

Hasil Uji F Model 1

Model	Sum of Squares		Mean Square	F	Sig
Regression	2.267	2	1.134	5.219	,003
Residual	83.690	90	.930		
Total	85.957	92			

Dari hasil uji F di atas, dapat dinyatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 5.219 lebih besar dibandingkan F tabel ($n - k - 1 = 3,087$) dan $\text{sig } F < 5\%$ ($0,003 < 0,05$), hal ini berarti secara simultan variable konsep diri dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Determinasi

Model Summary Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362	.131	.047	1.96431

Variabel komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (konsep diri) dan variabel X_2 (kompetensi) secara serentak sebesar 13.1% dan sisanya sebesar 86.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hipotesis 1 (H_1)

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh konsep diri terhadap komitmen organisasi pada PT. Barokah Utama Karya Medan. Hasil pengujian konsep diri tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Meskipun secara konseptual dan berdasar hasil penelitian sebelumnya tidak ada pengaruh langsung antara konsep diri terhadap komitmen organisasi, namun dalam penelitian ini, terbukti bahwa konsep diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penolakan hipotesis ini disebabkan adanya persepsi responden mengenai kurangnya kemampuan untuk mengenal diri sendiri, pandangan diri tidak terlepas dari kemungkinan akan menjadi apa di masa mendatang serta kurangnya penilaian yang merupakan hasil evaluasi terbukti terhadap karyawan itu sendiri.

Hipotesis 2 (H_2)

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Barokah Utama Karya Medan. Hasil pengujian kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Meskipun secara konseptual dan berdasar hasil penelitian sebelumnya tidak ada pengaruh langsung antara kompetensi terhadap komitmen organisasi, namun dalam penelitian ini, terbukti bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penolakan hipotesis ini disebabkan adanya persepsi responden mengenai kurangnya memiliki pengetahuan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tidak memahami karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, kurang mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta perilaku dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar perusahaan.

IV. Kesimpulan

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 2 = 98$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_1 ($2.511 > 1,984$) dan $\text{Sig } (0,010 < 0,05)$, maka konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk nilai t hitung untuk X_2 ($1.302 < 1,984$) dan $\text{Sig } (0,196 < 0,05)$, dengan demikian kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan variable konsep diri dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

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.
- Arep dan Tanjung, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta
- 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.
- Burn, J. (2010). Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta:Salemba Empat.
- 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.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. Dan Moorhead. G. (2014). Organizational Behavior-Managing People and Organizations. 5191 Natorp Boulevard Mason. OH 45040. USA: South-Western Cengage Learning.
- 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.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, F dan Heidemans. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi 7 Jilid 2. Alih bahasa: Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- 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 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.
- Mahsun, Mohamad. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- 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, P. Stephen, (2014), *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa HadyanaPujaatmaka, dkk, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- 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.
- Siagian, S. P. (2007). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Slocum, Jr. John W. (2011). *Organizational Behavior*. 5191 Natorp Boulevard Mason. OH 45040. USA: South-Western Cengage Learning.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyo (2010). *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta : Andi.
- 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.