

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Yuniman Zebua

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: oinitehezeb@gmail.com

corresponding mail author : oinitehezeb@gmail.com

***Abstract** : This research was conducted to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at the North Labuhanbatu regency of Agriculture. The method used in data collection in this study is through a questionnaire method using total sampling method to determine the respondent's response to each variable. While the data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the t test to test the partial regression coefficient and the F test to test simultaneously. In this study, the regression equation $Y = 1,772 + 0.237X_1 + 0.422X_2$ was obtained. The results of this study indicate that the variables of Work Discipline and Workload either partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Judging from the test results the coefficient of determination ((R²) shows the magnitude of the contribution of the influence of the independent variables on the dependent variable, the results show the value of R² = 0.434 which means that 43.4% of employee performance is influenced by Work Discipline and Workload while the rest is 56.6% influenced by other variables not studied.*

***Keyword** : Work Discipline, Workload, Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Setiap organisasi berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai. Salah satu indikator tercapainya tujuan organisasi adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilai kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi. Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada periode tertentu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah merupakan modal yang penting harus dimiliki oleh aparatur negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan pada masyarakat. Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur yang mempunyai peranan penting menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Setiap pegawai negeri sipil (PNS) yang mampu melaksanakan peranan tersebut adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara,

bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten, ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/ sarana kantor secara efektif dan efisien. Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu, Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang hanya ia selesaikan dalam waktu tertentu. Dari definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang harus dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, Seperti halnya masih adanya pegawai yang hadir terlambat dan bahkan tidak hadir tanpa keterangan, lalu pulang sebelum waktu jam kerja selesai. Untuk masalah beban kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, para pegawai mengeluh akibat besaran beban kerja yang dipikulnya/ diselesaikan, hal ini sebagian diakibatkan adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai pada bidangnya sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Namun dalam hal ini para pegawai selalu bekerja sama dalam satu bidang maupun dengan bidang lainnya.

II. Teori dan Metode

a. Disiplin Kerja

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2015) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu : Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian Pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan Pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi produktivitas kerja pada Pegawai.

Tujuan disiplin kerja diatas menjadi acuan yang mengharuskan disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Beban Kerja

Menurut Adil Kurnia (2010) “Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal”. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Yuckho V. R Silanno 2012).

e. Indikator Beban Kerja

Ada 4 indikator beban kerja menurut Putra (2012) yaitu :

1. Target yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Internal
Adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).
2. Faktor Eksternal
Adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu :

Tugas (Task)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

Organisasi Kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, Shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja

kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

g. Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal.

h. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi kerapiannya.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja Pegawai secara cepat dan tepat.
4. Ketelitian yaitu kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
5. Disiplin kerja yaitu kesediaan Pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

i. Metode Penelitian

H1 :Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H2 :Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H3 :Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

III. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien regresi berganda X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Beban Kerja

e = Standard Error.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui variabel-variabel bebasnya memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikatnya.

Kriteria keputusan :

H_a = Bila nilai probabilitas sig < α 0,10 maka ada pengaruh signifikan masing-masing variable terhadap variabel y.

H_0 = Bila nilai probabilitas sig > α 0,10 maka tidak ada pengaruh signifikan masing- masing variabel terhadap variabel y.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

Kriteria keputusan :

H_a = Bila nilai probabilitas sig < α 0,10 maka ada pengaruh signifikan masing-masing variable terhadap variabel y.

H_0 = Bila nilai probabilitas sig > α 0,10 maka tidak ada pengaruh signifikan masing- masing variabel terhadap variabel y.

d. Koefisien Determinan (R²)

Menurut Ghozali dalam Rusiadi (2013) Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R² mendekati 1 semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Ghozali dalam Rusiadi (2013) juga berpendapat Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Hasil Pengujian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, Hasil Uji t sebagai berikut :

Hasil Uji t Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.772	4.646		.381	.705
	Disiplin	.237	.138	.225	1.723	.049
	Beban.Kerja	.422	.163	.343	2.580	.015

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin sebesar 1,723 dan Beban kerja sebesar 2,580 dengan nilai signifikan untuk masing-masing variabel independen (0,381):(0,001). Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = 31$ sebesar 1,695. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: yakni (1,723 > 1,695), (2,580 > 1,695), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel (Y), Hasil uji f sebagai berikut :

Hasil Uji F Model 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.863	3	9.288	9.701	.000 ^b
Residual	29.680	31	.957		
Total	57.543	34			

Dari hasil uji F di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,701 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan hasil nilai F sebesar 2,91 jika dibandingkan nilai F hitung ($9,701 > F$ tabel (2,91) pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) yang ditunjukkan dengan persentase, Hasil Koefisien Determinasi Sebagai berikut :

Hasil Koefisien Determinasi Model

Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.434	.97847

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil perhitungan yang dihasilkan menunjukkan nilai $R^2 = 0,434$ Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 43,4% kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai

Hasil pengujian koefisien Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki jalur positif sebesar 0,050 dengan nilai t hitung sebesar 1,723 , sedangkan t tabel untuk penelitian ini adalah sebesar 1,695. Yang berarti semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja pegawai. Nilai Probabilitas (p) sebesar 0,049 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian koefisien Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki jalur positif sebesar 0,422 dengan nilai t hitung sebesar 2,580, sedangkan t tabel untuk penelitian ini adalah sebesar 1,695. Yang berarti semakin baik Beban Kerja semakin baik kinerja Pegawai. Nilai Probabilitas (p) sebesar 0,015 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan uji t menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,237 dengan nilai t hitung (1,723) > t tabel (1,695). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Berdasarkan uji t menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,422 dengan nilai t hitung (2,580) > t tabel (1,695). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Berdasarkan perhitungan uji f diperoleh nilai f Hitung 9,701 dengan nilai f tabel (2,91). Berarti secara simultan Disiplin Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Berdasarkan dari hasil uji Koefisien determinasi ((R²) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menunjukkan nilai R² = 0,434 yang berarti bahwa sebesar 43,4% kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Beban kerja sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

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.

-
- 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.
- Cardoso Gomes, Faustino, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- 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, T. Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- 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.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2013 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mulyono Sri, 2013, Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- 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.
- 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 RANTAU PRAPAT 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.
- Simamora, Henry, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- 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.