
PENGARUH MUTASI, *PUNISHMENT*, DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MILANO BATANG SEPONGGOL

¹Yesi Octaviani, ²Ade Parlaungan Nasution

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

Email: yesioctaviani93@gmail.com, adenasution@gmail.com

corresponding mail author : yesioctaviani93@gmail.com

Abstract : This study aims to examine and analyze the relationship between the effects of mutations, punishments, and job descriptions on employee performance at PT. Milano Batang Seponggol in South Labuhanbatu Regency. In this study, four variables were used, namely the Mutation (X1), Punishment (X2) and Job Description (X3) variables as the independent variable and the employee's Job Performance (Y) as the dependent variable. The sample in this study amounted to 75 respondents. To obtain data in statistical form using SPSS software version 16. The results of data processing show that the results of the coefficient $Y = 14,602 + 0,264 X1 + 0,263 X2 + 0,161 X3$ show Mutation ($b1 = 0,264$), Punishment ($b2 = 0,263$) and Job Description ($b3 = 0,161$) the correlation coefficient value was 67.6% and the determinant correlation was 43.3%. Testing the overall hypothesis F test (Simultaneous Test) by showing the value of Fcount is 19.866 with a significance level of 0.000. Therefore, the calculation with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus proving the hypothesis has a significant effect on employee performance (H_0 is rejected and H_a is accepted). The result of hypothesis testing using t test shows that Punishment is the most dominant factor influencing employee performance. By showing the t-count value of the Punishment variable is 4.736. With a significance level value is 0.000. This value is smaller than the value of $\alpha = 5\%$ (0.05). This means that Punishment (X2) has a significant effect on employee job performance, so that the hypothesis is partially accepted, H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keyword : Movements, Punishment, Job Description, Job Performance.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumberdaya terpenting yang dimiliki manusia dalam suatu organisasi yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang dimiliki seseorang seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang ada di dalam organisasi memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa karyawan yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Hasil kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah tidak menyukai pekerjaan tersebut dan bahkan karyawan kurang paham akan bidang pekerjaannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan pemutusan kerja karyawan atau perpindahan kerja karyawan. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain (Donni, 2014:169). Dengan menempatkan posisi/pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawannya, dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya menurunnya prestasi dalam bekerja dan selalu melakukan kesalahan dan pelanggaran di perusahaan maka itu dianggap sebagai ancaman atau hukuman oleh perusahaan yang disebut *punishment*. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangku negara, 2013). Kesalahan dalam bekerja disebabkan karena kelalaian atau kurangnya pemahaman akan tugas dan kewajibannya yang dapat mengakibatkan menurunnya

prestasi kerja. Setiap jabatan seharusnya dilengkapi dengan uraian pekerjaan (*Job Description*) yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan. Menurut Rivai (2009:126) *Job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau suatu proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Mutasi, *punishment* dan *job description* merupakan sistem penting dalam perusahaan yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai prestasi kerja dari para karyawannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Penilaian prestasi PT. Milano Batang Seponggol dinilai dari pencapaian target oleh karyawan, adanya prestasi pada saat karyawan menjalankan kegiatan pekerjaan dan keadilan terhadap karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Milano Batang Seponggol yang berkaitan dengan variabel yaitu kurang sesuai penempatan posisi pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuannya, adanya karyawan yang kurang memahami *job description* atau tupoksinya (tugas pokok dan fungsinya) yang sesuai dengan jabatannya dan rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan tepat waktu..

II. Teori dan Metode

a. Lokasi dan Obejek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perkebunan PT. Milano Batang Seponggol Kecamatan Kampung Rakyat, Kabupaten Labuhanbatu Selatan kode pos 21463. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh mutasi, *punishment* dan *job description* terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini.
2. 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.

b. Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan kuesioner serta wawancara pada karyawan PT. Milano Batang Seponggol.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen atau arsip serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah pada karyawan PT. Milano Batang Seponggol.

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2010:80). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Milano Batang Seponggol yang berjumlah 298 orang. Sedangkan pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dan perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang.

d. Defenisi Operasional Variabel

1. Mutasi (X1) merupakan perpindahan jabatan satu ke jabatan lain dengan disertai perubahan status, upah maupun tanggung jawabnya.
2. *Punishment* (X2) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.
3. *Job Description* (X3) adalah tugas, tanggung jawab dari suatu bagian didalam suatu struktur organisasi terhadap karyawan yang melakukan tugas pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan jelas-jelas pekerjaan yang harus karyawan lakukan.

III. Hasil dan Pembahasan

a. Persamaan Regresi Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini, sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya adalah mutasi, punishment dan job description berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol, dan untuk menguji hipotesis tersebut telah dilakukan analisis dengan model regresi linier berganda. Dari hasil analisis, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 14,602 + 0,264X_1 + 0,263X_2 + 0,161X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 14,602. Ini mempunyai arti bahwa variabel Mutasi, Punishment dan Job Description dianggap konstan, maka total skor prestasi kerja sebesar 14,602.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,264. Nilai koefisien positif, ini mempunyai arti bahwa mutasi terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Hal ini bahwa nilai prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari mutasi, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,263. Nilai koefisien positif, ini mempunyai arti bahwa punishment terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Hal ini bahwa nilai prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari punishment, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan/tetap.
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,161. Nilai koefisien positif, ini mempunyai arti bahwa jika job description terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Hal ini bahwa nilai prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari job description, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan/tetap.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (Mutasi, Punishment, dan Job Description) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja). Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing atau secara parsial variabel bebas (mutasi, punishment, dan job description) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Dari tabel dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ derajat penyebut (df): $n - k = 75 - 4 = 71$, $t_{tabel} = 1,666$. Dengan kriteria pengambilan keputusan jika tingkat signifikannya $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hal ini dapat diuraikan dalam penjelasan berikut ini :

a. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Milano Batang Seponggol

Dengan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel mutasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,400 > t_{tabel} 1,666$ serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Mutasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol.

b. Pengaruh Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Milano Batang Seponggol

Dengan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel punishment (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,736 > t_{tabel} 1,666$ serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Punishment (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol.

c. Pengaruh Job Description Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Milano Batang Seponggol

Dengan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Job Description (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,666$ serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Job Description (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi

Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol.

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel Mutasi, *Punishment* dan *Job Description* terhadap Prestasi Kerja karyawan berdasarkan korelasi dan determinasi. Koefisien korelasi (R) = 0,676 atau 67,6% mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau angka *Adjusted R square* sebesar 0,433. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Mutasi (X_1), *Punishment* (X_2), dan *Job Description* (X_3) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 43,3% terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y), sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol.

IV. Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian secara parsial Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol dengan nilai $t_{hitung} 3,400 > t_{tabel} 1,666$, serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Pengujian secara parsial *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol dengan nilai $t_{hitung} 4,736 > t_{tabel} 1,666$, serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Pengujian secara parsial *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol dengan nilai $t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,666$, serta nilai probabilitas $0,05$ atau nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima.
4. Pengujian secara simultan Mutasi, *Punishment*, dan *Job Description* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Milano Batang Seponggol dengan nilai $F_{hitung} 19,866 > F_{tabel} 2,734$ dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima.
5. Kontribusi Mutasi, *Punishment*, dan *Job Description* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan (R^2) sebesar 43,3%, artinya Mutasi, *Punishment*, dan *Job Description* memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 43,4%, sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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' Respones 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.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. 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.
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, (Cet. Ke-15)*. PT 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.
- Juni Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2007. Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyrina, S. A. 2017. Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. JIKH 11(2), 139-157.
- 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 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.
- 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.