

STRES DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Oleh

Kartika Sari Lubis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : kartikajq@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the impact of stress on the performance of civil servants (PNS). Subjects in this study are civil servants Education and Culture amounted to 58 people. The research method used is descriptive and quantitative method. Data analysis using validity test, reliability test and normality test with the help of SPSS 16, using simple linear regression analysis, obtained calculation of regression equation that is: $Y' = 42,519 - 0,068X$. Coefficient of negative value means there is a negative relationship between work stress with work performance, which means if the work stress increases, then the performance of work will decrease.*

Keywords: *stress, work performance*

A. PENDAHULUAN

Stres adalah merupakan bagian dari kehidupan kita. Kejadian yang kita hadapi sehari-hari merupakan tantangan yang membutuhkan peran pikiran, fisik dan emosi. Sebagai seorang individu kita harus dapat beradaptasi terhadap stres dan belajar menggunakannya. Sebab stres tidak hanya memberikan makna negative, tapi juga bisa bermakna positif. Seseorang yang merasa terbebani oleh stress, maka hal ini berarti negative, sebaliknya jika seseorang dapat terpacu untuk lebih maju oleh adanya stress, maka stres tersebut bermakna positif. Banyak hal yang menjadi faktor penyebab stres kerja PNS yang tak terkendali atau merusak, antara lain: perlakuan yang tidak adil dalam promosi jabatan, kompensasi/perlakuan yang tidak adil, adanya kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), lemahnya pengetahuan manajerial seorang pimpinan yang terpilih karena hasil KKN bukan berdasarkan kemampuan atau analisis kelayakan seseorang menjadi pimpinan. Yang dimaksud dengan pimpinan di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan memimpin dilingkungan unit kerja masing-masing.

Beberapa hal yang perlu dikaji agar stres kerja PNS tidak menghasilkan kerusakan,

adalah dengan adanya kepemimpinan yang terbuka, keputusan dapat dipertanggung jawabkan khususnya pada promosi jabatan, menghilangkan KKN, diperlukan uji kelayakan seseorang menjadi pimpinan.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar merupakan salah satu Organisasi formal di lingkungan pemerintah yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang pemberdayaan masyarakat khususnya di wilayah Kota Bangkinang. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa fenomena di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar saat ini seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan khusus, disiplin dan etos kerja pegawainya sebagaimana yang dibutuhkan oleh instansi masih kurang. Disamping itu, ada juga beberapa keluhan pegawai yang merasa mengalami ketegangan-ketegangan atau stress yang disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti banyaknya tugas yang harus mereka kerjakan sehingga mereka merasa lelah dan bosan. Dari dampak stress ini tentunya akan berakibat pada gangguan kesehatan, dan tidak bisa masuk kantor pada hari aktif bekerja. Padahal ketidakhadiran pegawai sangat mempengaruhi prestasi kerjanya. Berikut

adalah evaluasi absensi pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, bahwa persentase absensi pegawainya dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 semakin meningkat.

Tabel 1 Evaluasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar Tahun 2011-2015

| Tahun | Jumlah Hari Kerja per tahun | Absensi per tahun | | | Persentase |
|-------|-----------------------------|-------------------|------|-------|------------|
| | | Alpa | Izin | Sakit | (%) |
| 2011 | 240 | 22 | 10 | 25 | 23,75% |
| 2012 | 241 | 27 | 12 | 15 | 22,40% |
| 2013 | 240 | 35 | 15 | 26 | 31,66% |
| 2014 | 243 | 38 | 15 | 30 | 34,15% |
| 2015 | 247 | 45 | 21 | 35 | 40,89% |

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, 2016

Fenomena lain yang penulis temukan, adalah bahwa pegawai yang sudah lebih lama bekerja, lebih banyak mengalami stress, kemudian pegawai laki-laki, lebih sering mengalami gangguan pekerjaan sebab seiring gaya hidup saat ini yang semakin sibuk, pegawai laki-laki juga akan menghabiskan lebih banyak hidup untuk kesibukan tersebut dan merasakan waktu yang kurang.

Table 2. Data PNS Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja Tahun 2011-2015

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jenis Kelamin | | Usia | | Lama Bekerja (tahun) | |
|-------|----------------|---------------|-----|---------|---------|----------------------|---------|
| | | P | L | 30 - 40 | 41 - 58 | 01 - 16 | 17 - 30 |
| 2011 | 121 | 37 | 84 | 43 | 78 | 51 | 70 |
| 2012 | 116 | 36 | 80 | 43 | 73 | 49 | 67 |
| 2013 | 102 | 35 | 67 | 41 | 61 | 45 | 57 |
| 2014 | 136 | 46 | 90 | 61 | 75 | 61 | 75 |
| 2015 | 141 | 41 | 100 | 71 | 70 | 64 | 77 |

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar 2016

Stress Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108).

Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Sedangkan menurut Handoko (2014:200) stress adalah "Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang". Selanjutnya Anogara (2002:108) mendefinisikan stress adalah sebagai "Suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam". Luthan (2006:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Jadi, dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres secara luas adalah suatu kondisi ketegangan secara fisik maupun psikologis yang dirasakan seseorang terhadap perubahan lingkungan yang disebabkan kendala akan permasalahan yang tidak dapat diatasi atau dikerjakan sesuai keinginan dan tuntutan terhadap sesuatu, sehingga dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*. Meskipun Stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors. Menurut Handoko (2014:200) ada dua penyebab stress yaitu:

1. *Stress On The Job*, penyebabnya antara lain: a. Beban kerja yang berlebihan, b. Tekanan atau desakan waktu. c. Kualitas supervisor yang jelek d. Iklim politik yang tidak aman e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. f. Wewenang yang tidak mencakupi untuk melaksanakan tanggung jawab. g. Kemenduaan peranan (*Role ambiguity*) h. Frustrasi. i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok j. Perbedaan antara nilai-

nilai perusahaan dan karyawan k. Berbagai bentuk perubahan

2. *Stress Of The Job*, penyebabnya antara lain:
 - a. Kekhawatiran finansial, b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak c. Masalah fisik d. Masalah perkawinan (misal perceraian) e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kegagalan dalam meningkatkan kemampuan.

Penyebab stres menurut Robbin (2003:794-798) juga menyampaikan bahwa ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan, yaitu:
 - a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman, seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
 - c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, sehingga sebahagian karyawan/pegawai harus menyesuaikan diri dengan peralatan ataupun system baru tersebut.
 - d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.
2. Faktor Organisasi, antara lain:
 - a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk

melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan. c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu, mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan, seperti:
 - a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
 - b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
 - c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Prestasi Kerja PNS

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. PNS yang diangkat dalam suatu jabatan dan pangkat tertentu, diangkat berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan secara obyektif tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. PNS berkedudukan sebagai Aparatur Negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur dan adil dalam menjalankan tugasnya pada suatu instansi pemerintah.

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS. Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja PNS adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari PNS yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta

menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian (Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 tahun 2011).

Nasution (2000:99) mengatakan bahwa beberapa indikator prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja, penilaiannya adalah melalui ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja, penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja, penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif, penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama, penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Dampak Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Stress tidak saja membawa dampak bagi individu itu sendiri, tetapi juga membawa dampak pada kinerja karyawan. Stress kerja dapat dimanfaatkan secara positif untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Hubungan stress dan prestasi karyawan yang paling dikenal hubungan U terbalik yang disampaikan oleh Robbins (2002:376). Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dengan sesuatu peluang, kendala (*constrains*) atau tuntutan (*demans*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan atau hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi, pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih insentif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang

tidak dapat dicapai atau kendala, yang mengakibatkan prestasi lebih rendah.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila prestasi kerja pegawai meningkat, maka organisasi akan mencapai tujuan atau hasil yang maksimal.

METODE

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut J.Supranto dalam Syafrina (2017:9) persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

e = Standar Error

Koefisien Determinasi

Uji Determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi (R^2) adalah sebagai

berikut : (Anwar Sanusi dalam Manik, 2017:261)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

SSR = Keragaman regresi

SST = Keragaman Total

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno dalam Manik, 2016:238):

Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Menentukan tingkat signifikan

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan penetapan sample menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 58 orang sebagai responden. Menurut Sugiyono (2011:68), teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* adalah metode penetapan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Ringkasan hasil pengolahan datanya, adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42.519 | 4.031 | | 10.548 | .000 |
| | Stres Kerja | -.068 | .093 | .097 | .729 | .003 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Karena nilai koefisien regresi bernilai minus maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negative terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sehingga persamaan regresinya adalah $Y' = 42,519 - 0,068X$

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Dterminasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .897 ^a | .740 | .708 | 3.836 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari output di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,740. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 74% sedangkan sisanya 26% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 42.519 | 4.031 | | 10.548 | .000 |
| Stres Kerja | -.068 | .093 | .097 | 15.729 | .003 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (Uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$; $58-1-1=56$. Karena nilai t hitung sebesar 15,729, sehingga didapat t tabel 1,672. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t table, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah, bahwa Stres berpengaruh negative Terhadap Prestasi Kerja PNS. Pengaruh negative ini artinya adalah semakin menurunnya stress kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja PNS tersebut

SIMPULAN

Merujuk pada pembahasan di atas, maka dapat penulis simpulkan antara lain:

1. bahwa untuk melihat pengaruh variable independen yaitu Stress Kerja (X) terhadap variable dependen yaitu Prestasi Kerja PNS (Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil $Y = 42,519 - 0,068X$. Artinya bahwa nilai a adalah 42,519, yang menunjukkan bahwa pada saat variable Stres Kerja bernilai 0, maka Prestasi Kerja sebesar 42,519. Sedangkan nilai b adalah -0, 068, artinya bahwa ketika terjadi penurunan nilai variable Stres Kerja sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0, 068 satuan.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,740. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja PNS adalah sebesar 74% sedangkan sisanya 26% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (Uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$; $58-1-1=56$. Karena nilai t hitung sebesar 15,729, sehingga didapat t tabel 1,672. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t table, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja PNS (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga Pandji. 2002. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- E. Suswati & I.A. Al Ayyubi, 2008. Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen Gajayana* ISSN 2303-1174 Vol. 5, No. 2, November 2008, 119-128
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, Nurlia. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA* 513 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 513-522
- Luthan, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan

- Robbins, Stephen P, 2002. *Perilaku Organisasi. Alih bahasa Tim indek*. cet ke-1 Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economic and Business Review). Volume 8, Nomor 4, Desember 2017.
- Veithzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.