

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI PEREKONOMIAN DAN SUMBER DAYA ALAM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Oleh

Teguh Hendra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : teguhhendra@gmail.com

Abstract: Kompetensi yang dimiliki SDM adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentu hal ini dapat menggambarkan tingkat kemajuan serta kualitas SDM yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dalam instansi pemerintahan, salah satu faktor penyebab terhambatnya pelayanan adalah kurang kemampuan serta pengetahuan para pegawai terhadap segala ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel dinyatakan valid karena diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0.284)$. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 15.413 + 0.783X$. Dari hasil uji hipotesis pada hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (5.539) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.012) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.400 artinya sumbangan atau kontribusi besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 0.400 atau 40 % sedangkan sisanya sebesar 60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: *Kompetensi, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik untuk dapat mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga berdampak terhadap kinerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, peran pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi. Kompetensi yang dimiliki dalam

suatu organisasi tentu harus sesuai dengan kegiatan dan aktivitas organisasi itu sendiri. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan cara meningkatkan kemampuan serta pengetahuan pegawai dalam menjalankan aktifitas kerjanya.

Kompetensi yang dimiliki SDM adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentu hal ini dapat menggambarkan tingkat kemajuan serta kualitas SDM yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dalam instansi pemerintahan, salah satu faktor penyebab terhambatnya pelayanan adalah kurang kemampuan serta pengetahuan para pegawai terhadap segala ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal dan memiliki kompetensi yang optimal pula. kompetensi pegawai dapat dilihat dari beberapa pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah dianggarkan dapat terlaksana dengan baik, serta ketepatan waktu pegawai dalam membuat pelaporan dari kegiatan yang telah dikerjakan, berikut gambaran tentang keadaan pegawai pada Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Tabel. 1
Jumlah serta tingkat absensi pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Tahun	Hari Efektif Kerja	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja Pegawai	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	Terlambat Masuk	Cepat Pulang	Jumlah Absensi	Persentase (%)
2013	258	60	15480	-	8	7	17	-
2014	261	60	15660	-	2	4	6	-65 %
2015	259	64	16576	1	7	11	19	700 %
2016	255	56	14280	-	5	8	13	-31 %
2017	261	48	12528	4	14	11	29	123 %

Sumber : Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa masih terjadi beberapa permasalahan absensi mengenai pegawai yang mangkir atau tidak hadir tanpa ada keterangan, terlambat datang dan cepat pulang. Pada tahun 2014 jumlah permasalahan absensi sebanyak 6 absensi atau berkurang sebesar -65 % dari tahun 2013 yang berjumlah 17 absensi, tahun 2015 meningkat menjadi 19 absensi atau naik sebesar 700 %, tahun 2016 kembali menurun menjadi 13 absensi atau sebesar -31 % dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 29 permasalahan absensi atau naik sebesar 123 %. Hal ini tentu saja menggambarkan tentang masih rendahnya tanggung jawab pegawai pada Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau terutama tentang absensi dari segi absensi pegawai masih belum memiliki kemampuan yang baik untuk mentaati ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel. 2
Data Latar Belakang Pendidikan pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau Tahun 2017

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA Sederajat	9 orang
2	Diploma	2 orang
3	S.1	28 orang
4	S.2	9 orang
Total Pegawai		48 orang

Sumber : Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat dari segi pendidikan terakhir masih ada pegawai yang hanya tamatan SMA Sederajat, artinya dari latar belakang pendidikan juga bias kita melihat sejauh mana pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang, dapat dianggap semakin tinggi juga kemampuan yang dimiliki baik dari segi pengetahuan ataupun keterampilan.

Tabel 3 **Penilaian hasil kerja pegawai berdasarkan DP3 dan SKP Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau**

Tahun	Persentase (%) penilaian kerja pegawai	Keterangan
2013	80.05 %	Baik
2014	80.19 %	Baik
2015	80.26 %	Baik
2016	80.54 %	Baik
2017	80.78 %	Baik

Sumber : Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91% dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokan berdasarkan predikat

tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017: 11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Dessler (2011) dalam Widodo (2015: 2) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau suatu proses yang memfokuskan manajemen untuk dapat meningkatkan kontribusi serta kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi sebenarnya bukan hal yang baru dalam wacana manajemen sumber daya manusia maupun psikologi organisasi. Konsep kompetensi telah lama menjadi kajian, bahkan telah menjadi bahan perdebatan dalam berbagai jurnal, majalah, dan buku teks. Akan tetapi konsep kompetensi mulai populer kira- kira pada tahun 1990-an atau bahkan tahun 2000-an khususnya diIndonesia, Sudarmanto, (2014: 39).

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut

pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Indikator Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 145) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur- unsur yang menjadi indikator dari kompetensi itu sendiri, yakni:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus- kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/ pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,(Widodo, 2015: 131).

Menurut Sutrisno (2010: 178) mengatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar

penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai.

Priansa (2016: 269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kasmir (2016: 182) secara sederhana definisi kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Gilbert (1977) dalam Notoatmodjo (2015: 124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Indikator Kinerja

Jhon Miner (1988) dalam Sudarmanto (2014: 11) mengemukakan 4 dimensi atau indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas, Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Sudarmanto (2014: 75) urgensi kompetensi sumber daya manusia dalam upaya mendorong kinerja suatu organisasi telah menumbuhkan minat berbagai ahli untuk melakukan penelitian.

Ma'arif dan Kartika (2012: 8) kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berapa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran (*result*) tersebut dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan mengatur sumber daya, dan lain- lain, oleh karena itu, baik kinerja maupun kompetensi sama- sama penting, tidak ada kinerja jika tidak ada kompetensi.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 149) dalam beberapa penelitian variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel independen atau juga variabel antara (*intervening*) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

METODE

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah sebanyak 48 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian Sujarweni (2014:103).

Teknik Analisis Data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu Statistical Package for Social Science yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan satu independent variabel (Arikunto dalam Manik dan Syafrina, 2018:55):

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6(kuat), di atas 0,8 (sangat kuat) (Sugiyono dalam Manik dan Syafrina, 2018:66).

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut J.Supranto dalam Syafrina (2017:9) persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = a + bx$

- Y= Variabel Dependen
- a= Konstanta
- b= Koefisien Variabel X
- X= Variabel Independen

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 : (Duwi Priyatno dalam dianita dalam Manik: 2018:80) 1. Menentukan Hipotesis H0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Ha : Ada hubungan secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji – t (Sugiyono dalam Lamin dalam Manik, 2018:96)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

1. Bila *hitung tabel t* > *t* , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
2. Bila *hitung tabel t* < *t* , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, Nunally dalam Iskandar dalam Syafrina (2018:101).

HASIL

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.413	4.470		3.448	.001
	Kompetensi	.783	.141	.633	5.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2018

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 7 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = a + bX$, dimana
 $Y = 15.413 + 0.783X$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta (a) = 15.413 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.783. Artinya jika nilai kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai

kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.783. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 7 diatas dapat dijelaskan hasil uji t bahwa diperoleh nilai t_{hitung} (5.539) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.012) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.387	2.918

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.400 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.400 atau 40 % sedangkan sisanya 60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan pembahasan sebagai berikut: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Administrasi Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat

ditarik, yakni :

1. Nilai konstanta (a) = 15.413 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.783. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.783. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig $0.000 < 0.005$ antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.400 artinya sumbangan atau kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja 0.400 atau sebesar 40 % sedangkan sisanya 60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suhasimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dianita, Nana. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 9 Nomor 2 Tahun 2018
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Iskandar. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (Ssb) Tunas Bangsa*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business

- Riview). Volume 9 Nomor 2 Tahun 2018.
- Lamin. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Cv. Kampar Motor Kabupaten Kampar* Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 9 Nomor 2 Tahun 2018.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- 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
- 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, Syafrina. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. Maqdis :Jurnal Kajian Ekonomi Islam-Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2018
- Manik dan Syafrina. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Non Muslim Menabung Di PT. Bank Syariah Mandiri*. JEBI(Jurnal Ekonomi dan BisnisIslam)-Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2018
- Notoatmojo, Soekidjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet 5, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Junni, Doni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sutrisno, H. Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1.Cet.3. Kencana.Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet Ke-21, CV. Alvabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.