

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PELALAWAN

Sudarmin Manik¹, Nova Syafrina², Abasri³

^{1,2,3}Manajrmmn Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Email: ¹abasri@gmail.com, ²nova.syafrina80@gmail.com, ³aminmanik82@gmail.com

ABSTRACT

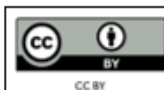
This research was conducted at Pelalawan District Education Office. With the aim of research to find out. In the field of education and education. The population in this study were all civil servants at the district level, while the sample in this study amounted to 95 honorary employees. Data analysis used is validity test, reliability test, normality test, simple linear regression test and determination coefficient test. While hypothesis testing uses t test. The result of the research is that these variables give very positive and significant results to tcount values of 10,340 > t table 1,985 with a significance level of 0,000 smaller than 0.05. In simple linear regression, the equation $Y = 15,223 + 0,843X$ is obtained. Whereas in the test the determination coefficient of R square value is 0.535, this means that the variable work motivation (X) contributes to the working spirit of the employees of the Education Office of Pelalawan Regency by 53.50%.

Keyword: Motivation, Work Spirit

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 pegawai honorer. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Uji normalitas, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,340 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pada regresi linear sederhana didapat persamaan $Y=15,223 + 0,843X$. Sedangkan pada uji Koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,535, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sebesar 53,50%

Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja



Open Access This is an Open Access article distributed under the terms of the creative commons Attribution 4.0 licence (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the author and Universitas Negeri Padang

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya setiap tahun anggaran sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai sebagai pioner terdepan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang penempatannya dilakukan setiap awal tahun anggaran.

Sehingga penempatan pegawai harus memperhatikan kemampuan karyawan/pegawai sesuai Job Description dan Job Specification agar pegawai dapat merealisasikan potensinya secara penuh disamping pegawai dapat memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan adalah salah satu dinas yang paling penting dalam dunia pendidikan dasar dan menengah. Dengan adanya dinas pendidikan kabupaten pelalawan masalah-masalah mengenai dunia pendidikan dapat teratasi atau dapat diselesaikan melalui para pegawai yang ada di dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Berikut adalah data pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1

Data Pegawai Honorer Dinas Pendidikan Kabupaten pelalawan Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer	Persentase Perkembangan (%)
2013	48	0%
2014	64	33,33%
2015	82	28,13%
2016	95	13,68%
2017	95	1,05%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai honorer dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Hanya pada tahun 2017 mengalami peningkatan 1,05%. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang didaapat pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Sehingga terdapat beberapa pegawai honorer melakukan pengajuan mutasi pada setiap tahunnya. Pemberian motivasi pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan bermacam-macam. Yaitu berupa pemberian gaji dan tunjangan yang diterima pegawai honorer setiap bulannya. Berikut adalah tabel gaji

yang diberikan pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan.

Tabel 2

Data Gaji Pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer (Orang)	Jumlah Gaji Yang Diberikan/ Orang (Rp)	Total Gaji/ Tahun (Rp)
2013	48	1.500.000	864.000.000
2014	64	1.500.000	1.152.000.000
2015	82	1.750.000	1.722.000.000
2016	95	1.440.000	1.641.600.000
2017	95	1.440.000	1.641.600.000

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa data gaji yang diberikan kepada pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan setiap tahunnya mengalami fluktuasi, bahkan dua tahun terakhir mengalami penurunan dari Rp 1.750.000,00 menjadi Rp 1.440.000,00. Selain itu, tunjangan-tunjangan yang lain juga tidak diberikan kepada pegawai honorer dinas pendidikan kabupaten Pelalawan. Hal ini akan berdampak pada semangat kerja organisasi dan akan berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi, keadaan ini dapat menimbulkan rendahnya keberhasilan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Motivasi tersebut juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai honorer dinas pendidikan kabupaten pelalawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3

Data Kehadiran Pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2013-2017.

Thn	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Jumlah Absensi (Tahun)			% Alpa
				S	I	A	
2013	48	235	11.280	28	12	42	0,37
2014	64	287	18.368	46	18	55	0,30
2015	82	240	19.680	34	26	48	0,24
2016	95	235	22.325	63	22	57	0,26
2017	95	235	22.325	68	32	64	0,29

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Pelalawan 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi atau kemangkiran pegawai honorer

setiap tahunnya mengalami fluktuatif, bahkan cenderung meningkat. Hal ini membuat target kerja pegawai tidak tercapai. Untuk itu pimpinan harus memperhatikan dan memotivasi pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan agar termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam penelitian ini peneliti akan melihat secara lebih dekat tentang kondisi semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dengan berbagai implikasi yang timbul dan pemberian motivasi yang telah diberikan dengan gejala-gejala yang ada, yakni : “Apakah pemberian motivasi itu masih kurang, sedang atau cukup atau bahkan sudah berlebihan?”. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu : Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami pentingnya motivasi terhadap semangat kerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini akan berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang pemberian motivasi bagi pegawai dimasa yang akan datang.

3. Bagi pembaca, dapat sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama untuk penelitian lebih lanjut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno dalam (Syafriana, 2018). Menurut Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (MANIK, 2016) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: “Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Motivasi

Melayu hasibuan dalam (MANIK, 2015) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi menurut Robins dan Caulter dalam (MANIK, 2015) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh Disiplin Kerja upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Semangat Kerja

Pengertian semangat dan kegairahan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam (Ayu, 2007) adalah: Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat

dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

Indikator Semangat Dan Kegairahan Kerja Menurut Alex. S. Nitisemito dalam (Ayu, 2007) beberapa indikator turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Buchari Zainun dalam (Ayu, 2007) yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang dibawahnya.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas dan pekerjaannya yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat

membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang beralamatkan di jalan komplek perkantoran pemda, pangkalan kerinci kabupaten pelalawan 28654.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. **Data Primer.** Data Primer menurut sugiyono dalam (Syafrina, 2018) yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Melalui wawancara dan kuisisioner dengan pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.
- b. **Data Sekunder.** Data sekunder dalam (Syafrina, 2018) yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian. Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah pegawai honorer, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner menurut Sugiyono dalam (Syafrina, 2018) adalah daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai honorer digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial

Sugiono dalam (Syafrina, 2018) Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung pada pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono dalam (SUDARMIN MANIK, 2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 95 orang.

Sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Arikunto dalam (MANIK, 2016) Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dan penulis tidak termasuk kedalam sampel sehingga sampel berjumlah 95 orang.

Analisis Data

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 menurut Sugiyono dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2017) adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat).

Uji Regresi Linear Sederhana

Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono dalam (SUDARMIN MANIK, 2017).

$$Y = +\beta \varepsilon + Xa$$

Dimana :

Y = Motivasi

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Semangat Kerja

ε = Tingkat Kesalahan (Standar Error) 260

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar

persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Priyatno dalam (Syafrina, Nova; manik, 2018)

Uji t

Menurut Sugiyono dalam (Manik, 2016) Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji - t

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

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

Keterangan:

- Bila thitung > t tabel, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila thitung < t tabel, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4

Tabel Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Motivasi Kerja(X)	0,891
2	Semangat Kerja (Y)	0,923

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada Variabel X dan Y diatas 0,6, hal ini berarti reliabilitas baik (reliable).

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,223	3,290		4,627	,000
Motivasi	,843	,081	,731	10,340	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat hasil regresi linear sederhana yaitu: $Y = 15,223 + 0,843X$. Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,223 artinya jika motivasi kerja (X) bernilai 0, maka semangat kerja (Y) pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan masih memiliki nilai sebesar 15,223.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,843, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,843 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,530	4,663

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R 0,731. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang erat terhadap semangat kerja (Y). Sedangkan nilai R square sebesar 0,535, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sebesar 53,50% dan sisanya 46,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya: lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

5.1. Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B					
1	(Constant)	15,223		3,290		4,627	,000
	Motivasi	,843		,081	,731	10,340	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perolehan uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar

$10,340 > t_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dilihat dari hasil analisis deskriptif bahwa rata-rata rekapitulasi variabel X sebesar 3,99 dan pada variabel Y 4,07. Hal ini dapat disimpulkan hasil jawaban responden berada pada interval kelas setuju.
- Dilihat dari perhitungan uji-t, t_{hitung} (10,340) lebih besar dari t_{tabel} (1,985). Maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat diterima.
- Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 53,50%, sedangkan 46,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.
- Dilihat dari penelitian terdahulu, bahwa penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Berarti penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

Saran

- Hendaknya anggota organisasi pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan meningkatkan semangat kerja dengan

cara bekerja tanpa mengharap pujian dari orang lain

- b. Hendaknya pihak pimpinan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja para pegawainya, agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Ayu, M. (2007). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS TATA KOTA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Sains Dan Inovasi*, 3(2), 123–130.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERO SUPERMARKET TBK CABANG GIANT EXTRA METROPOLITAN CITY PEKABARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30–39.
- Manik, S. (2016). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT THURSINA DI DURI. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 7(1), 80–93.
- MANIK, S. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU MTS. AL-HUDA PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 6(2), 184–203.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- SUDARMIN MANIK. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–265.
- Syafrina, Nova; manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri nova syafrina. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181 – 191.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(4), 1–12.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.