

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari

Ade Jermawinsyah Zebua, Azwar Anas

Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian – Jambi

Jl. Gajah Mada, Teratai Muara Bulian

Email: adejermawinsyahzebua9@gmail.com

Abstract

Competition and increasingly high demands for professionalism create a lot of pressures that must be faced by individuals in the work environment. Employees who are always busy with task completion deadlines, the demands of roles in the workplace are increasingly diverse and sometimes conflict with one another, family problems, excessive workloads, and many other challenges that make stress a factor that is almost impossible to overcome. Organizational performance is determined by employee performance as an individual human being where work behavior becomes the main resource in achieving the desired organizational goals. Employee performance is a real behavior that is produced by everyone as work performance produced by employees in accordance with their role in an organization. This study aims to determine the effect of Performance Stress on the Performance of State Civil Apparatus at the Regional Secretariat Office of Batang Hari Regency. The research method used is quantitative research. The sample in this study were 34 civil servants. The sampling technique used is random sampling. Data were obtained from respondents by using a data collection tool in the form of a questionnaire. The data analysis used is simple linear regression analysis, statistical description of variables, validity and reliability testing and t-statistical test.

Keywords : Work, Performance, Employees

Abstrak

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 34 ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah *sample random sampling*. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, deskripsi statistik variabel, pengujian Validitas dan Reliabilitas serta Uji Statistik-t.

Kata Kunci : Kerja, Kinerja, Pegawai.

1. Pendahuluan

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan



kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan orang yang bekerja khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002:20).

Sasono (2014:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja seseorang. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja seseorang yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perkantoran terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawainya. Suatu Instansi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu pekerjaan yang ada untuk memperoleh keterikatan dan saling bekerjasama. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat menimbulkan kekacauan atau banyak melibatkan beberapa pihak dan sehingga banyak permasalahan yang akan timbul. Oleh karenanya kinerja Pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari atasan langsung bisa membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai tersebut bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, pegawai tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi (Oemar dan Gangga, 2017).

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja (Theresia, 2016)

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Menurut Munandar dalam Octavia Nataria, et.al (2001) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni : 1)



Penataan/penyempurnaan struktur organisasi. 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit. 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja. 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan. 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan tingkat jabatan struktural. 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi. 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan. 8) Program promosi pegawai. 9) Penghargaan (*Reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap unit atau pejabat. 10) Bahan penyempurnaan program diklat dan bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia..

Sebagai organisasi sektor publik pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Adanya aparatur sipil negara yang bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Batang Hari yang beban kerjanya lebih berat, durasi bekerja yang lebih dan tidak tentu menjadikan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut rentan terhadap adanya potensi stres kerja yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu agar dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan kepada masyarakat tidak terganggu, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terutama dalam hal psikis. Selain itu, dukungan organisasi sebagai faktor eksternal turut berperan dalam terciptanya kinerja yang optimal karena dirasa dukungan organisasi diperlukan untuk dapat memotivasi pegawai yang nantinya diharapkan akan terciptanya kinerja yang optimal dan lebih baik.

Oleh sebab itu penting bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dibutuhkan dan digunakan dalam penelitian studi komperasi antara stres kinerja, pengaruh stres kerja adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih banyak menggunakan logika hipotetiko hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan, penelitian ini banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta menampilkan dari hasilnya dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diambil dalam bentuk angka yang akan diproses secara statistik, kemudian menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis, oleh sebab itu dinamakan deskriptif.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
- b. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala Sekretaris Daerah Kabupaten Batang Hari.
- c. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari secara umum, keadaan stres dan kinerja karyawan.



3. Hasil Penelitian

3.1. Tanggapan Responden tentang Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari

Ada 4 (empat) Indikator untuk mengukur Stres Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari melalui jawaban kuisioner sebagai berikut :

Tabel 1. Tanggapan Responden tentang Stres Kinerja (X)

Pertanyaan	Jawaban					Jmlh Σ	Indeks
	SS	S	N	TS	STS		
Skor	5	4	3	2	1		
Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	5 (25)	24 (96)	3 (9)	2 (4)	-	134	3,94
Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	5 (25)	26 (104)	1 (3)	2 (4)	-	136	4,00
Saya sering tertekan dalam melakukan/melaksanakan tugas yang diberikan	12 (60)	19 (76)	-	3 (6)	-	142	4,17
Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri	3 (15)	20 (80)	-	10 (20)	1 (1)	116	3,41
Rata-rata							3,88

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diuraikan jawaban responden mengenai indeks pertanyaan Stres Kinerja (X) sebagai berikut :

Pertanyaan pertama yaitu Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 3,94 artinya bahwa indikator stres kinerja pertanyaan pertama Rendah. Pertanyaan kedua Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 4,00 artinya bahwa indikator stres kinerja pertanyaan kedua Rendah. Pertanyaan ketiga Saya sering tertekan dalam melakukan/melaksanakan tugas yang diberikan, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 4,17 artinya bahwa indikator stres kinerja pertanyaan ketiga Rendah.

Pertanyaan ke empat Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 3,41 artinya bahwa indikator stres kinerja pertanyaan ke empat Rendah.

Berdasarkan jawaban responden mengenai indeks pertanyaan Stres Kinerja (X) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari, Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1 dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,94 dan nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 4 dengan rata-rata skor sebesar 4,17. Dari 4 pertanyaan jumlah rata-rata indeks adalah 3,88 sehingga dapat diartikan bahwa Stres Kinerja **Rendah**.

3.2. Tanggapan Responden tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari

Ada 4 (empat) Indikator untuk mengukur Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari melalui jawaban kuisioner sebagai berikut :



Tabel 2. Tanggapan Responden tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Pertanyaan	Jawaban					Jmlh Σ	Indeks
	SS	S	N	TS	STS		
Skor	5	4	3	2	1		
Standar kualitas kerja saya yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya	6 (30)	23 (96)	3 (9)	2 (4)	-	139	4,08
Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya	6 (30)	25 (100)	1 (3)	4 (8)	-	141	4,14
Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya	9 (45)	22 (88)	-	3 (6)	-	139	4,08
Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima	4 (20)	17 (68)	-	12 (24)	1 (1)	113	3,32
Rata-rata							3,90

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diuraikan jawaban responden mengenai indeks pertanyaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebagai berikut :

Pertanyaan pertama yaitu Standar kualitas kerja saya yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 4,08, artinya bahwa indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara pertanyaan pertama Baik. Pertanyaan kedua Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 4,14 artinya bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pertanyaan kedua baik. Pertanyaan ketiga Saya Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 4,08 artinya bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pertanyaan ketiga Baik.

Pertanyaan ke empat Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima, dari 34 responden jawaban terbanyak dengan indeks skor sebesar 3,32, artinya bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pertanyaan ke empat Cukup Baik.

Berdasarkan jawaban responden mengenai indeks pertanyaan Stres Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari, Nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1 dengan nilai rata-rata skor sebesar 4,08 dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan nomor 4 dengan rata-rata skor sebesar 3,32. Dari 4 (empat) pertanyaan jumlah rata-rata indeks adalah 3,90 sehingga dapat diartikan bahwa Stres Kinerja Aparatur Sipil Negara **Baik**.

5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Stres Kinerja (X) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari sebagai berikut :

Dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang responden diperoleh besarnya koefisien korelasi r tabel = **0,3291** (lihat lampiran tabel r ; **df = (N=34)**). Uji validitas dari variabel Stres Kinerja (X) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kinerja (X)	1	0,820	0,3291 0,3291	Valid
	2	0,908	0,3291 0,3291	Valid
	3	0,721		Valid
	4	0,724		Valid



Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	1 2 3 4	0,749 0,884 0,811 0,767	0,3291 0,3291 0,3291	Valid Valid Valid Valid
-----------------------------------	------------------	----------------------------------	----------------------------	----------------------------------

Sumber : data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel Stres Kinerja (X) adalah valid. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel (Y) adalah valid. Uji Reliabilitas dari variabel Stres Kinerja (X) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Stres Kinerja (X)	0,803	0,5	Reliabel
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0,808	0,5	Reliabel

Sumber : data diolah data SPSS 21

Variabel Stres Kinerja (X) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,803 lebih besar dari signifikansi (0,5) maka variabel Stres Kinerja (X) adalah reliabel. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,808 lebih besar dari signifikansi (0,5) maka variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah reliabel.

Adapun perhitungan Regresi Linier Sederhana antara Stres Kinerja (X) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai koefisien regresi pada tabel *Coeffecien* berikut ini:

Tabel 5. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.405	2.553		7.601	.000
	Stres	-.251	.163	-.263	-1.540	.133

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Pada tabel 5 *Coeffecien* diatas diperoleh nilai koefisien korelasi dengan persamaan $Y = 19.405 - 0,251 (X)$. Nilai konstanta sebesar 19.405 mengandung arti bahwa jika Stres Kinerja (X) adalah sebesar 0% atau tetap maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan naik sebesar 19.405 %. Nilai koefisien regresi (β) variabel Stres Kinerja (X) sebesar -0,519 bernilai negatif ini mempunyai arti bahwa jika Stres Kinerja (X) naik sebesar satu persen maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan berkurang sebesar 0,251 persen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial/individual variabel independen Stres Kinerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). terlihat pada tabel 5.6 sebagai berikut :

4. Penutup

Stres Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari adalah sangat tidak baik. Sesuai dengan tanggapan responden dengan skor rata-rata 4,17, sesuai dengan analisis kualitatif indeks rata-rata (3,4 – 4,2 = Rendah).



Kinerja Aparatur Sipil Negara pada pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari adalah Baik. Sesuai dengan tanggapan responden dengan skor rata-rata 3,90, sesuai dengan analisis kualitatif indeks rata-rata ($3,40 - 4,20 = \text{Baik}$).

Secara Partial (Uji t) Variabel Stres Kinerja (X) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1,690 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-1,540 < 1,690$).

5. Daftar Pustaka

- Afriska, T. (2017). *Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka* (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Kabupaten Batang Hari.
- Guiltingan, Joseph P. & Gordon W.Paul, 1985, Marketing Management, Strategis and Programs, Second Edition, McGraw – Hill Book Inc
- Hestiani, I., Fadhil, M., & Haqq, A. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterbatasan Koleksi Monograf Di Perpustakaan STIE-GK Muara Bulian* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Muryati, M., & Zebua, A. J. (2020). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Lingkungan Pergaulan, dan Latar Belakang Ekonomi Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa STIE-GK Muara Bulian. *CITRA EKONOMI*, 1(1).
- Rangkuti, Freddy, 1996, Metode Analisis Kuantitatif, Working Paper, Workshop, STIE – IBII : Jakarta.
- Sudjana, 1982, Desain dan Analisis Eksperiment, Transito: Bandung.
- Siswati, E., & Fauzani, E. (2020). Penerapan Absen Elektronik Sikepo Dalam Meningkatkan Disiplin Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batang Hari. *CITRA EKONOMI*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

