



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PT. SRI INDAH LESTARI DALAM RANGKA PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Rona Tanjung¹⁾, Moch Aminudin Hadi²⁾, Septa Diana Nabella³⁾, Juni Aziwantoro⁴⁾, Raja Hardiansyah⁵⁾

Email: ronatanjung07@gmail.com (correspondent author), aminudinhati@gmail.com, septadiana1717@gmail.com, rajahardiansyah@yahoo.co.id juni@stainkepri.ac.id

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

⁴Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STAIN Sultan Abdurrahman, Tanjungpinang, Indonesia

⁵Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, STIE Pembangunan, Tanjungpinang, Indonesia

Info Artikel

Diserahkan Jan 2021
Diterima Feb 2021
Diterbitkan Maret 2021

Kata Kunci:

Sikap kerja;
Komitmen; Pelatihan
Kerja; Pendidikan ;
Kinerja

Abstrak

Tujuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, komitmen, pelatihan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. data sekunder yang diperoleh berkaitan dengan objek dan perusahaan struktur populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 45 orang. Hasil pengolahan data SPSS Versi 25,2021 hasil pengujian data di lihat sikap kerja (X1) dengan nilai signifikan hal ini menunjukkan bearti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara sikap kerja dan kinerja karyawan. komitmen (X2) dengan nilai signifikan menunjukkan berpengaruh dan tidak signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan. pelatihan kerja (X3) dengan nilai signifikan menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. pelatihan kerja (X4) dengan nilai signifikan hal ini menunjukkan adanya berpengaruh dan signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan 4 variabel bebas yaitu: sikap kerja (X1), komitmen (X2), pelatihan kerja (X3), dan pendidikan (X4). Sebesar dan F hitung Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel sikap kerja (X1), komitmen kerja (X2), pelatihan kerja (X3), pendidikan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Abstract

The aim of the ini will reflect the influence of the koimitme's work performance and education on the performance of ienis research I employees is a quantitative sample take using a sample-collecting technique that was used as a printout of the incidence data based on objects and the structural structure of the study was that of all the buildings of the vang were 45 employees. This shows that working attitude (x1) with a significant value this shows that it has no effect and no significant value between work performance and commitment employees (x2) with a significant value show an impact and a significant valuebetween the work commitment and the performance of worker training werkers (x3) and a significant value show an impact employee performance, job traning (x4) with a significant value this shows an imact andsignificant between education and employee performance this study shows that test f shows that a significant value of 4 free variables is: job attitude (x1), commitment (x2), job training (x3), and education (x4). By and f. the count results suggests that a variable work attitude (x1) job commitment (x2), job training (x3), educaton (x4) simultaneously has s significant impact on employees performance (y).

PENDAHULUAN

Tumpuan bagi suatu organisasi untuk dapat bertahan salah satunya adalah sumber daya manusia (karyawan), sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. Sri Indah Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang supplier barang hardware arsitektural seperti aksesoris kaca shower, paku rivet, engsel jendela, digital lock. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015. Ruang lingkup kerja PT Sri Indah Lestari meliputi *cleaning service* gedung perusahaan,

maupun *cleaning service insidentil*. Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Sri Indah Lestari kota batam, bahwa masih ada kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan seperti sering mendapatkan complain dari client yang berupa keterlambatan pengantaran barang ke lokasi tempat. PT Sri Indah Lestari saat ini menangani proyek di beberapa tempat di area kota batam.

Sikap Kerja

Tiap manusia selalu senantiasa mempunyai prilaku, secara universal sikap bagi menjadi 2 yaitu: sikap positif dan sikap negatif. menurut *scermerhorn, hunt, Osborn, dan uhl-bein dalam* Wibowo (2014), sikap dideskripsikan dengan sesuatu kecendrungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang ataupun suatu dalam lingkungannya. sikap ini hendak nampak apabila kita melaporkan suka ataupun tidak sukanya terhadap pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai makna penerimaan yang kokoh dalam orang terhadap tujuan serta nilai-nilai perusahaan.

Pelatihan Kerja

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau semangat dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan

Pendidikan

Menurut Hardjanto (2012). disebut bahwa pendidikan adalah hubungan dengan meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, watak dan karakter sebagainya. Menurut Widia Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan dimasa akan datang.

Kinerja

Kasmir(2016) mengatakan kinerja ialah hasil kerja serta prilaku kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu priode

tertentu. Seta tingkatkan kinerja individu, sehingga mungkin besar pula dapat tingkatkan kinerja industri sebab keduanya memiliki ikatan yang erat antara industri dengan kinerja karyawan

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif hubungan kausal adalah hhubungan yang bersifat sebab akibat. pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisis hubungan antara variabel (sugiyono 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh sikap kerja, komitmen, pelatihan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah di tentukan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian di tarik kesimpulannya, “populasi untuk penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT Sri Indah Lestrai kota batam.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut sugiyono(2013), sampling jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. opulasi yang digunakan semua sampel. Sehingga karyawan PT Sri Indah Lestari kota batam yang berjumlah 45 orang akan di jadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sri Indah Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang supplier barang hardware arsitektural seperti aksesoris kaca shower, paku rivet, engsel jendela, digital lock. dengan menyediakan barang-barang yang berkualitas yang bisa membuat para konsumen puas terhadap barang yang di tawarkan sehingga bisa menguntungkan bagi konsumen maupun perusahaan.

Uji Validitas

Pengujian validitas butir pernyataan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Nilai validitas butir pernyataan dapat diketahui dengan cara melihat nilai Corrected Item-Total Correlation dan kemudian membandingkan dengan tabel. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: (sugiyono, 2015). jika nilai r hitung > r tabel, maka butir atau tersebut valid. Jika nilai r hitung < r tabel, maka butir atau tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji validitas

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Sikap kerja	0,438	0,294	Valid
		0,409	0,294	Valid
		0,427	0,294	Valid
		0,393	0,294	Valid
No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
2	Komitmen	0.583	0.294	Valid
		0.635	0.294	Valid
		0.749	0.294	Valid
		0.638	0.294	Valid
		0.463	0.294	Valid

No	Pernyataa	R hitung	R table	Keterangan
		0,629	0,294	Valid
3	Pelatihan kerja	0,660	0,294	Valid
		0,881	0,294	Valid
		0,707	0,294	Valid
		0,859	0,294	Valid

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
		0.627	0.294	Valid
		0.846	0.294	Valid
4	Pendidikan	0.846	0.294	Valid
		0.382	0.294	Valid
		0.708	0.294	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2021

Seluruh hasil diatas semua pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0.294, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, untuk pengujian kualitas data perlu juga dilakukan uji reabilitas data. uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,6 maka butir atau variabel tersebut Reliable. Jika nilai *alpha cronbach* di bawah 0,6 maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of item
1	Sikap kerja	0.623	4
2	Komitmen	0.798	5
3	Pelatihan	0.801	5
4	Pendidikan	0.738	5
5	Sikap kerja	0.804	5

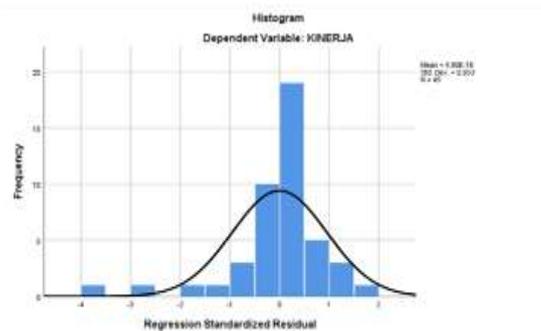
Sumber: hasil pengolahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan setiap variabel penelitian tersebut realibel. nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. data yang sudah dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui grafik histogram dan gambar normal *P-P plots*.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: hasil pengolahan SPSS 25, 2021

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal *p-p plots of Regression* menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi gejala multilinearitas adalah dengan *variabel inflation faktor* (VIF). berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terhadap gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.313	2.474		2.148	.038		
SIKAP KERJA	-.001	.174	-.001	-.007	.994	.387	2.581
KOMITMEN	.335	.105	.450	3.200	.003	.311	3.211
PELATIHAN KERJA	-.146	.117	-.143	-	.220	.468	2.136
PENDIDIKAN	.587	.169	.561	3.471	.001	.236	4.244

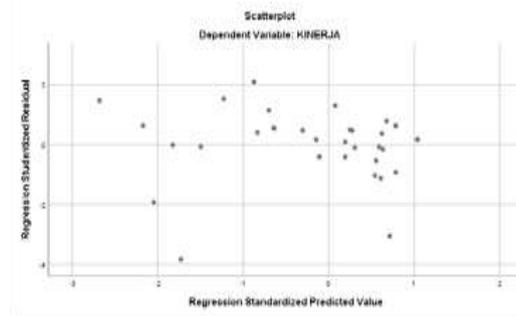
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil pengolahan SPSS 25, 2021

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikan dari masing masing variabel 2,581, 3,211, 2,136, 4,244 lebih besar dari nilai alpa (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedasitas. Selanjutnya selain pengujian ini untuk menambah keyakinan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedasitas maka dilakukan uji dalam bentuk scatterplot.

Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut.



Gambar 2. Uji Regresi Linier Berganda
 Sumber: hasil pengolahan SPSS 25, 2021

Uji Hipotesis
Uji T (parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.313	2.474	2.148	.038		
	SIKAP KERJA	-.001	.174	-.007	.994	.387	2.581
	KOMITMEN	.335	.105	.450	3.200	.311	3.211
	PELATIHAN KERJA	-.146	.117	-.143	1.245	.468	2.136
	PENDIDIKAN	.587	.169	.561	3.471	.236	4.244

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil pengolahan SPSS 25, 2021

- a. Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel sikap kerja (X1) nilai t hitung $0,007 < t$ tabel $1,684$ dan nilai signifikan $0,994 > 0,05$ berarti berpengaruh dan signifikan antara sikap kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil dari variabel komitmen kerja (X2) nilai t hitung $3,200 > t$ tabel $1,684$ nilai signifikan $0,003 < 0,05$ berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan.
- c. Hasil dari variabel pelatihan kerja (X3) nilai t hitung $1,245 < 1,684$ tidak signifikan $0,220 > 0,05$ berarti berpengaruh dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
- d. Hasil dari variabel pendidikan (X4) nilai t hitung $3,471 > 1,684$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti berpengaruh dan signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.997	4	125.249	30.627	.000 ^b
	Residual	163.581	40	4.090		
	Total	664.578	44			

a. dependent variable: kinerja

b. predictors: (constant), pendidikan, sikap kerja, pelatihan kerja, komitmen.

Sumber: data pengelolaan SPSS 25,2021.

- e. Hasil uji F memperlihatkan nilai f sebesar $30,627$ (F hitung) $> 2,56$ (F tabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang di ambil adalah H_0 ditolak dan H_a di terima. hasil ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja (X1), komitmen kerja (X2), pelatihan kerja (X3), dan pendidikan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat di lihat sikap kerja (X1) dengan nilai t hitung sebesar Hasil dari tabel 13 dibawah menunjukkan bahwa variabel sikap kerja (X1) nilai t hitung $0,007 < t$ tabel $1,684$ dan nilai signifikan $0,994 > 0,05$ berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara sikap kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mochammad Subagio (2015) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini terdapat pada variabel komitmen yang memiliki nilai t hitung $3,200 > t$ tabel $1,684$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ berarti tidak berpengaruh dan

tidak signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh karena karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian H. Sutrisno (2013) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV bintang karya putra di Surabaya.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pada penelitian ini terdapat pada variabel pelatihan kerja memiliki nilai $t = 1,245 < 1,684$ dan nilai signifikan $0,220 > 0,05$ berarti berpengaruh dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari pelatihan kerja yang dapat oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Patricia M. Sahanggamu, silvy L. Mnadey (2014) dengan judul Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank perkreditan rakyat dana raya.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini terdapat pada variabel pendidikan yang memiliki t hitung Hasil dari variabel pendidikan (X4) nilai t hitung $3,471 > 1,684$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti berpengaruh dan signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan dengan penelitian Verra nitta Turere (2013) dengan judul Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis petani *ankalasey*".

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Sikap kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Indah Lestari Kota Batam .
2. Komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Indah Kota Batam
3. Pelatihan kerja (X3) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Indah Lestari Kota Batam.
4. Pendidikan (X4) sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Indah Lestari Kota Batam.
5. Pengaruh sikap kerja (X1), komitmen (X2), pelatihan kerja (X3), dan pendidikan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan secara simultan.

Saran

1. Perusahaan harus melakukan pelatihan kepada setiap karyawan yang masih kurang memahami pada saat melakukan pekerjaan yang di berikan.
2. Dari segi sikap kerja perusahaan harus melatih karyawan agar mempunyai sikap kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan bisa terlatih dan terdidikan dalam menampilkan sikap kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja, komitmen, pelatihan, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu bagi perusahaan sangat penting agar memperhatikan dan meningkatkan pada faktor kinerja karyawan yang bisa mendukung terlaksananya kinerja yang baik sesuai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 480-493.
- [2] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [3] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [4] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [5] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [6] Ratnasari, S. L. (2012). Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.
- [7] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [8] Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [9] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [10] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- [11] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [12] Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- [13] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [14] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [15] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.

- [16] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [17] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [18] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- [19] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.
- [20] Tanjung, R., Ariyati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020, September). Influence of Facilities, Training, and Motivation on Employee Performance. In The 1st INCREDIBLE.
- [21] Umam, K. 2012. *Prilaku Organisasi*. Bandung: VC Pustaka Setia.
- [22] Verra nitta turere, (2013) Jurnal Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.
- [23] Wibowo. 2014. *Prilaku dalam sebuah organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.