

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI

Ferdy¹⁾, Rahman Hasibuan²⁾ Arnesih³⁾

Email: rahman@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia³⁾

Info Artikel

Diserahkan Agust 2021
Diterima Sept 2021
Diterbitkan Des 2021

Kata Kunci:
Kompensasi
Finansial, Kinerja
Karyawan

Keywords:
*Financial
compensation,
Employee
Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi financial terhadap kinerja pegawai PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dimana Kompensasi berupa bonus hanya diberikan pada beberapa orang yang dinilai berdasarkan prestasi ataupun keahlian serta kepatuhan orang tersebut. Dalam penelitian menggunakan penelitian Kuantitatif sistem analisis regresi linier sederhana, Uji F dan Uji t untuk menganalisis keeratan hubungan antara Variabel. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Kompensasi Financial dengan kinerja karyawan di PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Abstract

The Purpose if this study is to determine the effect of financial compensation on the performance of employees of the PT. Bank BTPN Sungguminasa Branch Gowa. Where compensation in the form of bonuses is only given to a few people who are judged based on the achievement or expertise and compliance of that person. In this study using quantitative method a simple linear regression analysis system, F test and t test to analyse the close relationship between variables. The Purpose of the study was to determine the effect of financial compensation on employee performance at PT. Bank BTPN Sungguminasa Regency Gowa Branch. The results showed that there was a positive relationship between financial compensation and employee performance at PT. Bank BTPN Sungguminasa Regency, Gowa Branch.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam konsep manajemen, manusia diharapkan dapat memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung rasa serta saling membangun. Pemanfaatan sumber daya manusia itu dan terampil dibidangnya masing-masing mengandung pengertian-pengertian struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia baik secara aktual maupun potensial.

Masalah kompensasi tenaga kerja menjelma menjadi masalah nasional sejak tahun delapan puluhan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para pimpinan, instansi ini berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

Mengenai peningkatan produktivitas kerja pegawai bukan monopoli instansi ini yang mencari keuntungan saja, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Mengatasi masalah yang berkembang dan harus dihadapi saat ini adalah belum adanya standar kualifikasi untuk keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia.

Suatu hal ini yang perlu diperhatikan oleh PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah pokok pada penelitian ini adalah:

Apakah kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial yang diberikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Sungguminasa Kabupaten Gowa.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Manullang, (2012) bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang.

Ranupandojo, (2011), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni:

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang dapat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

Flippo, (2011) bahwa *Personnel Management* adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Muchdarsyah dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (2011) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Swastha (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Soedarsono (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Sudarsono (2012) adalah sebagai berikut:

1. Serikat buruh/organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
2. Efektivitas karyawan. Jika efektivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau efektivitas kerjanya buruk, maka kompensasi kecil.
3. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan disertai dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat menentukan supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban melindungi para karyawan dari tindakan sewenang-wenang.

4. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup daerah tertentu agak rendah dibandingkan dengan tertentu, maka ia akan menerima gaji relative kecil.
5. Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat, jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relative kecil
6. Pendidikan dan pengalaman. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.
7. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati *full employment* sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.
8. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau sifat dan jenis pekerjaan itu mengerjakan sulit dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar. Tetapi sifat dan jenis pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Metode Penelitian

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, dimana PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dijadikan sebagai obyek penelitian.

Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode penelitian studi kasus dan pengumpulan data melalui penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku (bahan pustaka), dan karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah yang di bahas.
2. Penelitian lapang, yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada tempat penelitian yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan adalah Observasi lapangan

Jenis dan sumber data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

1. Jenis Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor yang diteliti dalam bentuk angka-angka.
2. Sumber Data Sumber data pada penelitian ini, meliputi:
 - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara.
 - b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi dan laporan tertulis yang dibuat secara berkala.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel Independent adalah Kompensasi Financial (X) dan Variabel Dependent adalah Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

- 1) Metode analisis deskriptif, yaitu menjelaskan jenis kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Metode komparasi yaitu membandingkan kinerja sebelum dan sesudah menerima kompensasi finansial.
- 3) Analisis efektivitas berapa target yang cair terjadi meningkat atau tidak
- 4) Analisis regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (*Simple Linear Regression*). Analisis ini digunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

$Y = a + bX$ Y = variabel response atau variabel akibat (dependent)

X = variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang disingkat menjadi (BTPN) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat Bank BTPN beralamat di Menara BTPN CBD Mega Kuningan, Jl. Dr. Ide Anak Agung Gede Agung Kav. 5.5-5.6, Jakarta 12950 – Indonesia. Bank BTPN memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk, yaitu: Sumitomo Mitsui Banking Corporation (pengendali) (40%), TPG Nusantara s.à.r.l. (pengendali) (8,38%) dan Summit Global Capital Management B.V. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah Sumitomo Mitsui Financial Group melalui Sumitomo Mitsui Banking Corporation dan David Bonderman melalui TPG Nusantara s.à.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan BTPN adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah (dahulu PT Bank Sahabat Purba Danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh BTPN.

PT. BTPN memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari Bank Indonesia (BI).

Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN

Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

Dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

Dari 32 orang responden, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

Dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA. Dari 32 orang responden terdapat masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kompensasi (X), sebagai berikut.

Tabel 1 Pernyataan Variabel Kompensasi (X)
TANGGAPAN RESPONDEN KOMPENSASI (X1)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kompensasi (X), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8.

2. Deskripsi Variabel kinerja karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Tabel 2
TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y1.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y1.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y1.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y1.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel kompensasi (X1), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 dan lebih besar dari pada range skor variabel (x).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS Versi 20.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel di atas 0,6 hal tersebut menandakan angket penelitian reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Koefisien Determinasi R 2

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi R 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.541a	.293	.269	.39501

Koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat secara individual.

Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan uji t, adapun hipotesis statistiknya adalah:

Ho : tidak ada pengaruh yang di signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji t dengsn menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,527	.524		4.826	.000
Kompensasi	.458	.130	.541	3.524	.001

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau kompensasi finansial adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = b - 0 + bX$$

$$Y = 2,527 + 0,458 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar dari yang diteliti oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,527 + 0,458X$

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari rtabel $n-2 = 30$ (0,349) pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau kompensasi adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t table sebesar 2,042

dan nilai signifikansi (sig.) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya hipotesis di terima, kerana secara bersama-sama terhadap hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya ketaatan karyawan dalam kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

Saran

Disiplin kerja karyawan dalam hal mentaati aturan-aturan yang ditetapkan harus lebih ditingkatkan agar dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang terjadi atau dilakukan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ingin dicapai oleh individu, organisasi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [2] Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- [3] Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 284-289.
- [4] Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN* 6 (2).
- [5] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [6] 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.
- [7] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.

- [8] Ratnasari, S.L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [9] Rivaldo, Y., S.L Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [10] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [11] Sinaga, ERH., S.L Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [12] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [13] Sukmawati, E., S.L Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [14] Supardi, S.L Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [15] Susilowati, Y., S.L Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [16] Susilowati, Y., S.L Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [17] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [18] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [19] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [20] 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).