

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Elida Putri Sinaga¹, Sri Langgeng Ratnasari², Moch Aminudin Hadi³

^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

²Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

¹elidaputrisinaga52@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³aminudinhadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah pegawai RSUD Embung Fatimah Batam sebanyak 237 orang. Sampel terdiri dari 70 responden yang diambil dengan rumus Slovin dengan metode *random sampling*. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai RSUD Embung Fatimah Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze training, competence, work discipline, organizational commitment and work stress on the performance of RSUD Civil Servants. Embung Fatimah Batam partially and simultaneously. The population of this study were 237 employees of the Embung Fatimah Batam Hospital. The sample consisted of 70 respondents who were taken by the Slovin formula with random sampling method. This research was obtained by distributing questionnaires to employees of the Embung Fatimah Batam Hospital. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 26 program. The results showed that training variables had no significant effect on employee performance, competency had a significant effect on employee performance, work discipline had a significant effect on employee performance, organizational commitment had no significant effect on employee performance. and work stress has no significant effect on performance, while training, competence, work discipline, organizational commitment and work stress simultaneously have a significant effect on the performance of civil servants in RSUD. Embung Fatimah Batam.

Keywords: Training, Competence, Work Discipline, Job Stress Employee, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja dan daya saing sebagai badan usaha dan tidak mengurangi misi sosial yang di bawahnya. Rumah sakit harus merumuskan kebijakan-kebijakan strategis efisiensi dari dalam Organisasi, Manajemen serta MSDM. Perkembangan teknologi dapat memudahkan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia, maka dibutuhkan *skill* yang cukup bagi pegawai untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari pelatihan, kompetensi, komitmen organisasional yang dimilikinya serta disiplin kerja yang

diterapkannya.

Pelatihan bagi pegawai merupakan proses menjejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap organisasi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam organisasi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu.

Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2020), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan secara internal maupun eksternal. Kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Banyak fenomena yang terjadi di RSUD. Embung Fatimah Batam mengenai Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil salah satunya mengenai kedisiplinan kerja yaitu Seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang tidak sesuai pada waktunya, tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif serta pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas menurun sehingga berdampak merugikan Rumah Sakit itu sendiri.

Selain itu program pelatihan yang diberikan kepada para pegawai dapat mengurangi ketergantungan Rumah Sakit terhadap penarikan pegawai baru dan merupakan investasi jangka panjang bagi Rumah Sakit untuk menghadapi beberapa tantangan yang ada, baik keusangan pegawai maupun perputaran tenaga kerja. Hal ini bisa dilihat dari perbedaan tingkat produktivitas pegawai yang mendapat pelatihan dengan pegawai yang belum mendapat pelatihan.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah Rumah Sakit para pegawainya seharusnya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos. Telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara pegawainya yang ada di Rumah Sakit mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan bahwa beberapa pegawai yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Hal yang terjadi pada stres kerja karena kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya koneksi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan. Hasil wawancara pada salah satu pegawai RSUD. Embung Fatimah diperoleh informasi bahwa ada pegawai yang mengalami stres dalam menjalani pekerjaan setiap harinya, yaitu sering mengalami gangguan fisik seperti kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan psikis seperti kecemasan, serta masalah perilaku seperti kehilangan nafsu makan. Dalam hal ini, stres dapat juga bermanfaat untuk memusatkan perhatian dan kinerja individu.

Dari semua kasus-kasus tersebut tentunya perlu penanganan dalam hal pengawasan dan penerapan peraturan dirumah sakit. Hal ini juga tidak terlepas dari sumber daya tenaga kerjanya yang harus memiliki disiplin dan memiliki sikap yang benar-benar hanya berfokus kepada pekerjaannya. Sumber daya manusia yang baik adalah mereka yang memiliki kinerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang baik, komitmen organisasi yang bagus dan tidak terjadinya stres kerja.

Dari uraian-uraian dan permasalahan-permasalahan di atas maka dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data menggunakan metode survey, dipilih karena menggunakan data primer. Metode survei yang dilakukan fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuesioner atau angket berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui sebab akibat.

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Embung Fatimah yang berjumlah 237 orang pegawai.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Embung Fatimah yang berjumlah 237 Pegawai. Pada penelitian ini untuk menentukan besarnya sampel pada populasi yang ada dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e² = 10% atau 0,1

Dengan menggunakan rumus diatas, maka total sampel yang diteliti adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 237 / 1 + 237 (0,1)^2$$

$$n = 237 / 3,37$$

n = 70 Pegawai Negeri Sipil.

Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 70 responden yang berasal dari populasi sebesar 237 dan dengan tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Kemudian dalam pengujian analisis datanya yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Dan untuk hasil uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Embung Fatimah adalah rumah sakit milik pemerintah kota Batam Provinsi Riau, berada di lokasi strategis kota Batam, tepatnya di Jalan R. Soeprato Blok D No 1-9 Batu Aji Batam. Pada tahun 2010 pemerintah kota Batam telah menyelesaikan pembangunan gedung rumah sakit umum daerah kota Batam dengan kapasitas 240 tempat tidur.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel 0,235, sehingga semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 1
 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.363	3.911		1.116	.269
	X1	.661	.193	.406	3.432	.001
	X2	.072	.234	.042	.308	.759
	X3	.553	.228	.316	2.424	.018
	X4	.055	.096	.062	.571	.570
	X5	.078	.071	.109	1.098	.276

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) nilai t hitung 3,432 > t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 berarti berpengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja pegawai.
2. Hasil dari variabel Kompetensi (X2) nilai t hitung 0,308 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,759 > 0,05 berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai.
3. Hasil dari variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung 2,424 > t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05 berarti berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.
4. Hasil dari variabel Komitmen Organisasional (X4) nilai t hitung 0,571 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,570 > 0,05 berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja pegawai.
5. Hasil dari variabel Stres Kerja (X5) nilai t hitung 1,098 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,276 > 0,05 berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 2
 Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.001	5	199.200	20.205	.000 ^b
	Residual	630.985	64	9.859		
	Total	1626.986	69			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 20,205 (F hitung) > 2,36 (F tabel) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), Komitmen Organisasional (X4) dan Stres Kerja (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat variabel pelatihan (X1) nilai t hitung 3,432 > t tabel 0,235 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 berarti berpengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ratnasari (2013), Ratnasari (2014), Putri dan Ratnasari (2019), Ratnasari dan Aidah (2020), Ratnasari dan Thiyarara (2020), Sukmawati, Ratnasari, dan Zulkifli (2020), Susilowati, Ratnasari, dan Nasrul (2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat variabel Kompetensi (X2) nilai t hitung 0,308 > t tabel 0,235 dan nilai signifikan 0,759 > 0,05 berarti berpengaruh tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian Rahayu dan Ratnasari (2015), Susilowati, Ratnasari, dan Nasrul (2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung 2,424 > t tabel 0,235 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05 berarti berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020), Fitri, Ratnasari, dan Zulkifli (2020), Ratnasari, Fitri, Zulkifli., Nasrul, dan Supardi (2020).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari variabel Komitmen Organisasional (X4) nilai t hitung 0,571 > t tabel 0,235 dan nilai signifikan 0,570 > 0,05 berarti berpengaruh tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Zahara dan Ratnasari (2014), Marjuardi dan Ratnasari (2019), Ratnasari, Kusumayanti, dan Hakim (2020).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari variabel Stres Kerja (X5) nilai t hitung 1,098 < t tabel 0,235 dan nilai signifikan 0,276 > 0,05 berarti berpengaruh tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ratnasari, Christiananta, dan Eliyana (2012), Batu dan Ratnasari (2014), Buulolo dan Ratnasari (2020), Gumilar, Ratnasari, dan Zulkifli (2020), Nurdin, Ratnasari, dan Nasrul (2020).

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F sebesar 20,205 (F hitung) > 0,235 (F tabel) dan

tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam.

KESIMPULAN

Dari data yang diperoleh dari analisis yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 6) Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut maka saran yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagi Peneliti diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, dan menambah wawasan mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 2) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambahkan variabel yang lainnya yang belum diuji pada penelitian ini. Dengan semakin baik kinerja pegawai RSUD. Embung Fatimah maka akan berpengaruh baik pula bagi RSUD tersebut. 3) Bagi RSUD. Embung Fatimah Batam, diharapkan kepada pihak RSUD. Embung Fatimah lebih memperhatikan masalah kompetensi, komitmen organisasi dan stres kerja yang ada di Rumah Sakit, agar mendapat hasil kinerja yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiguna, Reza. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata*.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 480-493.
- Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 339-351.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.

- 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.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.
- 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.
- 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.
- Rivky Pomalingo, Silva L Mandey. (2015). *Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi Utara*. Vol. 15 No.05
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.