

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Sri Langgeng Ratnasari¹, Elida Putri Sinaga², Moch Aminudin Hadi³

¹ Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

² sarisucahyo@yahoo.com

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
elidaputrisinaga52@gmail.com

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
aminudinhadi@gmail.com

Abstrak

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

Abstrack

This study aims to determine and analyze the effect of training, competence, work discipline, organizational commitment, and work stress on the performance of the State Civil Service partially and simultaneously. The population of this study were 237 State Civil Servants of the Embung Fatimah Hospital in Batam. The sample consisted of 70 respondents who were drawn using the Slovin formula with a random sampling method. The research data were obtained by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 26 program. The results of training research have no significant effect on the performance of the State Civil Apparatus, competence has a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus, work discipline has a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus, organizational commitment has no significant effect. significant on the performance of the State Civil Apparatus, and work stress has no significant effect on the performance of the State Civil Apparatus. Training, Competence, Work Discipline, Organizational Commitment, and Work Stress simultaneously have a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus.
Keywords: Training; Competence; Work Discipline; Job Stress; State Civil Apparatus Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja dan daya saing sebagai badan usaha dan tidak mengurangi misi sosial yang diembannya. Rumah sakit harus merumuskan kebijakan-kebijakan strategis efisiensi dari dalam Organisasi, Manajemen serta Manajemen Sumber Daya Manusia. 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 dimana 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.

Fenomena yang terjadi di RSUD. Embung Fatimah Batam mengenai Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Aparatur Sipil Negara salah satunya mengenai disiplin 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 Aparatur Sipil Negara yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas menurun sehingga berdampak merugikan Rumah Sakit sendiri.

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

Komitmen organisasional diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara dengan komitmen yang tinggi, diharapkan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Adanya komitmen organisasional yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara akan membuat Aparatur Sipil Negara terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Dengan demikian diharapkan bahwa sebuah Rumah Sakit Aparatur Sipil Negeranya sudah seharusnya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, dan perilaku membolos. Telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen organisasional pada Aparatur Sipil Negara yang ada di Rumah Sakit mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan bahwa beberapa Aparatur Sipil Negara yang mulai sering terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja. Melihat kenyataan seperti itu, maka perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara RSUD. Embung Fatimah diperoleh informasi bahwa ada Aparatur Sipil Negara 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 di rumah sakit. Hal ini juga tidak terlepas dari sumber daya manusia 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 judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara”.

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data menggunakan metode survei, 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 Aparatur Sipil Negara di RSUD Embung Fatimah yang berjumlah 237 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di RSUD Embung Fatimah yang berjumlah 237 orang. 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
- e^2 = 10% atau 0,1

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

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

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

$$n = 237 / 3,37$$

$$n = 70 \text{ Pegawai Negeri Sipil.}$$

Berdasarkan 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.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (x1)	0,761	0,235	Valid
	0,752	0,235	Valid
	0,794	0,235	Valid
	0,867	0,235	Valid
	0,869	0,235	Valid
	0,796	0,235	Valid
	0,634	0,235	Valid
Kompetensi (X2)	0,766	0,235	Valid
	0,777	0,235	Valid
	0,782	0,235	Valid
	0,750	0,235	Valid
	0,765	0,235	Valid
	0,772	0,235	Valid
	0,805	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,812	0,235	Valid
	0,842	0,235	Valid
	0,642	0,235	Valid
	0,771	0,235	Valid
	0,686	0,235	Valid
	0,735	0,235	Valid
	0,652	0,235	Valid
Komitmen Organisasional (X4)	0,878	0,235	Valid
	0,879	0,235	Valid
	0,852	0,235	Valid
	0,776	0,235	Valid
	0,746	0,235	Valid
	0,800	0,235	Valid
	0,712	0,235	Valid
Stres Kerja (X5)	0,729	0,235	Valid
	0,484	0,235	Valid
	0,814	0,235	Valid
	0,814	0,235	Valid

	0,765	0,235	Valid
	0,741	0,235	Valid
	0,654	0,235	Valid
	0,861	0,235	Valid
	0,571	0,235	Valid
	0,718	0,235	Valid
	0,800	0,235	Valid
	0,789	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,781	0,235	Valid
	0,809	0,235	Valid
	0,809	0,235	Valid
	0,748	0,235	Valid
	0,715	0,235	Valid
	0,771	0,235	Valid
	0,759	0,235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel 0,235, sehingga semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T		Sig.
1	(Constant)	4.363		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 Aparatur Sipil Negara

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Hasil penelitian 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 Aparatur Sipil Negara.
2. Hasil dari variabel Kompetensi (X2) nilai t hitung 0,308 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,759 > 0,05 berarti berpengaruh tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara.
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 Aparatur Sipil Negara.
4. Hasil dari variabel Komitmen Organisasional (X4) nilai t hitung 0,571 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,570 > 0,05 berarti berpengaruh tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja Aparatur Sipil Negara.
5. Hasil dari variabel Stres Kerja (X4) nilai t hitung 1,098 < t tabel 1,667 dan nilai signifikan 0,276 > 0,05 berarti berpengaruh dan tidak signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Uji F

Tabel 3 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			

Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

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 Ho ditolak dan Ha 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 Aparatur Sipil Negara (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

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 Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

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 Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung $2,424 > t$ tabel $0,235$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ berarti berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penghitungan 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 Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian variabel Stres Kerja (X4) 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 Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

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 Aparatur Sipil Negara.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. 2) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 4) Komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 5) Stres Kerja komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 6) Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka diberikan sebagai berikut: 1) 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. 2) Bagi RSUD Embung Fatimah Batam, diharapkan lebih memperhatikan masalah kompetensi, komitmen organisasional, dan stres kerja yang ada, 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.*
- 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.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta. Remaja Berkarya.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- 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.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moklas. (2015). Pengaruh Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi* Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 99 – 119.
- 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. (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, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace

Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.

Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.

Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 1059-1072 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2016

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.

Siagian P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Empat. Jakarta. Bumi Aksar.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Syahrudin Y, Yamanie. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, Volume 8,(1),2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518 <http://journal.feb.unmul.ac.id>.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuwanto, N., Widodo. (2017). *Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Gemilang Jaya*. Vol. 5 No.2. ISSN:2338-4794.