

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA****Maharani Sima<sup>1)</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2)</sup>**

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1-2)</sup>**Info Artikel**Diserahkan Feb 2022  
Diterima Maret 2022  
Diterbitkan Maret 2022Kata Kunci:  
Pengembangan SDM,  
Kinerja Pegawai,  
Kepuasan Kerja*Keywords:*  
*HR Development,*  
*Employee*  
*Performance, Job*  
*Satisfaction***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di kantor kementerian agama Kota Batam, Populasi penelitian ini pegawai kementerian agama Kota Batam. Penelitian ini berjenis kuantitatif, dengan Teknik sampling sensus. Populasi 115 pegawai seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of human resource development on employee performance through job satisfaction at the office of the ministry of religion in Batam City. The population of this study was employees of the ministry of religion in Batam City. This research is quantitative, with census sampling technique. The total population of 115 employees was used as the research sample. The results of the study show that (1) Human resource development has a significant effect on employee job satisfaction. (2) Human resource development has no significant effect on employee performance. (3) Job satisfaction has a significant effect on employee performance. (4) Human resource development has a significant effect on employee performance through job satisfaction.*

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

Kinerja pegawai kementerian agama di Kota Batam dari segi pelayanan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, akan tetapi peningkatan kinerja tidak secara langsung menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan yang dihadapi kementerian agama Kota Batam selama ini, antara lain: penyelesaian tugas oleh karyawan secara berkualitas belum sesuai dengan yang diharapkan kementerian agama, timbulnya ketidakpuasan (kurang puas) sebagian masyarakat oleh sistem pelayanan pegawai kementerian agama, pegawai kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman

karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal, sistem kerja yang cenderung bersifat rutinitas menyebabkan rendahnya kreativitas dan inovatif karyawan.

Sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan, maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi untuk menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, dibutuhkan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kinerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar, 2012). Adapun faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan antara lain; 1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, 2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, 3. Penyeliaan, 4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang, 5. Kondisi kerja yang menunjang. Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong kinerja pegawai.

Salah satu upaya kementerian Agama dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah kementerian Agama. Pegawai merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam kementerian Agama, tanpa mereka betapa sulitnya kementerian Agama mencapai tujuan, pegawailah yang menentukan maju mundurnya kementerian Agama, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi kementerian Agama telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada kementerian Agama, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan kementerian Agama dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan kementerian Agama.

Kementerian Agama Kota Batam dalam meningkatkan kinerja karyawan melakukan pengembangan kompetensi sumberdaya karyawan, diantaranya melalui studi lanjut bagi karyawan yang masi memiliki kualifikasi SMA/SMK, dan juga memberikan motivasi kepada karyawan yang memiliki pendidikan strata satu (S-1) untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau strata dua (S-2) atau strata tiga (S-3), dengan berkembangnya sumberdaya karyawan yang ada diharapkan mampu meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh kementerian agama. Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia merupakan usaha untuk memperbaiki kondisi sumberdaya manusia melalui pengembangan kompetensi dalam organisasi (Sudarmanto, 2014).

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan kementerian agama Kota Batam. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Kementerian Agama Kota Batam”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, (Sudarmanto, 2014). Adapun indikator kinerja adalah; (1) Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti; orang, dana, waktu dan material. (2) Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk /jasa (fisik dan atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan

program berdasarkan masukan yang digunakan. (3) Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. (4) Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses publik. (5) Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan, atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, (Hasibuan 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara 2019).

### **Kepuasan**

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar, 2012). Adapun faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan antara lain; (1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, (2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, (3) Penyediaan, (4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang, (5) Kondisi kerja yang menunjang. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Para ahli memberi definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung dari definisi yang mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Robbins, 2012).

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sudarmanto (2014) komponen-komponen kompetensi terdiri dari; (1) *Motive* (dorongan); perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. (2) *Traits* (ciri, sifat, pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian. (3) *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. (4) *Social role* (peran social) merupakan prsipsi orang terhadap seperangkat norma social perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok social atau organisasi yang memilikinya. (5) *Skills* (ketrampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan.

Komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut; (1) *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif mengerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain. (2) *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. (3) *Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang. (4) *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu. (5) *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah *explanatori* dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, menggunakan alat analisis SEM, bertujuan mengetahui pengaruh variabel pengembangan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di kementerian agama Kota Batam dengan penghitungan menggunakan program AMOS.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk memperbaiki kondisi sumberdaya manusia melalui pengembangan kompetensi dalam organisasi. Menggunakan indikator; (i) Integritas, (ii) Pengembangan diri, (iii) Orientasi berprestasi (iv) Komitmen organisasi (v) Kreatif.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menggunakan indikator; (i) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, (ii) Penghasilan, (iii) Penyeliaan, (iv) Rekan-rekan sejawat yang menunjang, (v) Kondisi kerja yang menunjang.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menggunakan indikator kinerja; (i) Masukan, (ii) Keluaran, (iii), Hasil, (iv) Manfaat, (v) Dampak

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kementerian Agama Kota Batam. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai, jumlah populasi yang ada seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk itu penelitian ini disebut dengan penelitian populasi atau sensus.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari persepsi responden dianalisis secara deskriptif dengan *structure equation modeling* menggunakan aplikasi AMOS

### **Hasil Analisis**

#### **1. Normalitas**

Evaluasi normalitas data menggunakan kriteria critical ratio skewness dan multivariate value. Hasil pengujian menunjukkan pada kisaran -2,58 dan 2,58, berarti bahwa normalitas yang dibutuhkan SEM terpenuhi.

#### **2. Outlier**

Hasil pengujian teruji bahwa tidak ada satu pun nilai Mahalanobis distance square untuk masing-masing data observasi yang melebihi nilai Chi Square hitung (121,889). Dengan demikian data observasi yang dikumpulkan bebas dari problem outlier

#### **3. Multicollinearity**

Hasil out put matriks korelasi dari variabel terukur tidak ada satupun nilai korelasi di atas 0.9. Hasil evaluasi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas.

#### **4. Hasil Analisis SEM**

Hasil analisis *struktur equation modeling* dilakukan dengan bantuan program computer AMOS 16 for windows.

## **PEMBAHASAN**

Deskripsi kontribusi variabel pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan kinerja pegawai karyawan Kementerian Agama Kota Batam: a) Dimensi dari pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang terdiri dari Integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif terhadap kinerja pegawai, dimana dimensi faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada pengembangan kompetensi sumberdaya manusia adalah integritas. b) Dimensi dari kepuasan kerja yang terdiri dari Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang, kondisi kerja yang menunjang terhadap kinerja pegawai, dimana dimensi faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada kepuasan kerja adalah penyeliaan. c) Dimensi dari kinerja pegawai yang terdiri dari masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak memberikan kontribusi terbesar pada kinerja adalah masukan.

### **Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap pegawai kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mempengaruhi setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap pegawai kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan tidak dapat mempengaruhi setiap pegawai kemenag untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki karena setiap pegawai kemenag dianggap sudah beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hersona, etal. (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan sumberdaya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten karawang

### **Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai melalui Setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan mampu mendorong perekrutan pegawai sesuai dengan kebutuhan yang ada dan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki karena pegawai kemenag beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013).

### **Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kepuasan kerja pegawai dengan setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan mampu memediasi pengembangan sumberdaya manusia melalui Setiap pegawai kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mendorong kinerja pegawai kemenag kabupaten dengan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki karena pegawai kemenag beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kontribusi variabel pengembangan kompetensi sumberdaya manusia, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Batam, memperlihatkan gambaran sebagai berikut.

Semua dimensi dari pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang terdiri dari Integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif terhadap kinerja pegawai, dimana dimensi faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada pengembangan kompetensi sumberdaya manusia adalah integritas. Dimensi dari kepuasan kerja yang terdiri dari Ciri-ciri instrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang, kondisi kerja yang menunjang terhadap kinerja pegawai, dimana dimensi faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada kepuasan kerja adalah penyeliaan. Dimensi dari kinerja pegawai yang terdiri dari masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak memberikan kontribusi terbesar pada kinerja adalah masukan pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hersona, et.al. (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan sumberdaya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten karawang kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013). Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dengan Setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan mampu memediasi pengembangan sumberdaya manusia melalui Setiap pegawai kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mendorong kinerja pegawai kemenag kabupaten dengan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki karena pegawai kemenag beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

### **Saran**

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan, dengan demikian peran kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Untuk itu disarankan di lingkungan kementerian Kementerian Agama Kota Batam, dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pegawai maka harus diikuti dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga pengembangan kompetensi sumberdaya manusia pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh bagi pengembangan kompetensi sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian ini, disarankan hendaknya menambah variabel motivasi dan komitmen organisasi, sehingga akan ditemukan faktor-faktor baru yang mempengaruhi kinerja, selain itu juga disarankan agar bisa mengambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai acuan dan pengembangan penelitian lebih lanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- [2] Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- [3] 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.
- [4] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [5] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [6] Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- [7] 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.
- [8] Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- [9] 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.
- [10] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [11] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [12] Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- [13] Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).
- [14] Susilowati, Y., SL 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.

- [15] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- [16] Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- [17] 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.
- [18] Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- [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).
- [21] Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- [22] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- [23] 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.