



PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK PUSAT KEUNGGULAN KOTA BATAM

Siti Aisyah¹⁾, Herni Widiyah Nasrul²⁾, Firdaus Hamta³⁾Email: herni.widiyah@yahoo.com (correspondent author)²⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022

Kata Kunci:

Kinerja Guru,
Pendidikan Guru,
Pelatihan Guru,
Kompetensi Guru,
Budaya Organisasi

Keywords:

*Teacher Performance, Teacher Education, Teacher Training, Teacher Competence, Organizational Culture***Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah guru sekolah swasta SMK Pusat Keunggulan Kota Batam yang terdiri dari tiga sekolah dan berjumlah 114 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 114 orang guru, diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS *Statistics 26*. Hasil penelitian secara parsial pada penelitian ini yaitu pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian secara simultan pada penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Abstract

The purpose of this study was to identify the effect of education on teacher performance, to identify the effect of training on teacher performance, to identify the effect of competence on teacher performance, to identify the effect of organizational culture on teacher performance, to identify the effect of education, training, competency, and organizational culture together on teacher performance. The population of this study were teachers at SMK Pusat Keunggulan at Batam City, which consisted of three schools and a total of 114 teachers. The research sample was 114 teachers, taken using saturated sampling technique. The research data was obtained by distributing questionnaires, then analyzed using multiple linear regression tests and hypothesis testing using the SPSS Statistics 26 application. The results of the partial research in this study are education has no effect on teacher performance, training has no effect on teacher performance, competence has an effect on teacher performance, and organizational culture has an effect on teacher performance. The results of simultaneous research in this study are education, training, competence, and organizational culture which together influence teacher performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sekolah pada jenjang pendidikan menengah yang berfokus untuk mengembangkan kemampuan siswa agar siswa memiliki *skill* atau keterampilan yang cukup ketika mereka telah menyelesaikan jenjang pendidikan ini. Pendidikan pada tingkat menengah kejuruan ini mengutamakan penyiapan siswa dalam memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sehingga ketika siswa sudah lulus nantinya mereka dapat bekerja pada bidang tertentu sesuai dengan keahlian.

Pada saat ini pemerintah membuat program baru untuk sekolah tingkat menengah kejuruan, yaitu SMK Pusat Keunggulan. Program SMK Pusat Keunggulan adalah program kerjasama antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas dan relevansi dari sekolah tingkat menengah kejuruan dengan kebutuhan yang ada di dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Berikut adalah sekolah swasta di Kota Batam yang telah terdaftar pada program SMK Pusat Keunggulan:

Tabel 1. Sekolah Swasta SMK Pusat Keunggulan Kota Batam

No	Nama Sekolah	SK Penetapan Kemendikbudristek
1	SMK Muhammadiyah Batam	Nomor 28 Tahun 2022 Skema Lanjutan Tahap 1
2	SMK Kartini	Nomor 29 Tahun 2022 Skema Lanjutan Tahap 2
3	SMK Multistudi High School	Nomor 29 Tahun 2022 Skema Lanjutan Tahap 2

Sumber: Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan Kemendikbudristek RI, 2022

Salah satu unsur sekolah sangat penting adalah keberadaan guru. Pada hakikatnya guru adalah seorang pendidik, pelatih dan pembimbing yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, kondusif dan memberi rasa aman serta nyaman saat berada di dalam kelas. Guru dalam era sekarang ini bukan hanya sekadar mengajar (*transfer of knowledge*) akan tetapi harus menjadi manajer belajar. Artinya setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode dan multisumber agar tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai.

Sebagai seorang pendidik yang akan mendidik siswa, pendidikan dari tiap guru menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh *stakeholder* sekolah. Pendidikan dapat membentuk pola pikir seseorang menjadi lebih baik dan terarah, karena dengan bertambahnya informasi dan ilmu pengetahuan yang dimiliki akan berpengaruh terhadap cara berpikir, kemampuan menganalisa dan daya imajinasi. Hal ini dapat membantu siswa dalam memahami ilmu pengetahuan serta dapat membantu mengembangkan talenta yang dimiliki.

Tingkat pendidikan yang telah diraih guru menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah. Sebagai sekolah yang akan menjadi sekolah unggulan dan rujukan, tingkat pendidikan guru idealnya sesuai dengan peraturan yang berlaku agar ketercapaian visi, misi dan tujuan sekolah serta tujuan

pembelajaran dapat diraih dengan maksimal. Selain berpengaruh terhadap siswa, juga akan berpengaruh terhadap pekerjaan guru sebagai seorang pendidik. Kriteria tingkat pendidikan untuk pengajar di sekolah tingkat menengah jalur formal menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 20 adalah minimal telah menyelesaikan studi tingkat sarjana.

Kurangnya jumlah guru menjadi salah satu faktor terjadinya ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang diampu. Semakin kurang jumlah guru di sekolah maka jam mengajar guru semakin banyak dan harus mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Pada SMK Muhammadiyah jumlah guru yang sedikit dan jadwal mengajar guru yang banyak menjadikan guru yang belum lulus kuliah tingkat sarjana harus mengajar untuk menutupi kekurangan guru di sekolah tersebut.

Pelatihan bagi guru juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh sekolah. Pelatihan diperlukan oleh guru untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan guru sebagai seorang pendidik yang bekerja secara profesional. Pelatihan juga merupakan solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan guru. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh guru akan membuat kinerja guru lebih maksimal.

Pelatihan khusus program SMK Pusat Keunggulan dilakukan dengan mengirimkan beberapa guru sebagai perwakilan. Setelah mengikuti program pelatihan tersebut, para perwakilan guru mendapat tugas untuk memberikan pelatihan kembali kepada guru di sekolah. Pelatihan untuk guru di sekolah yang seharusnya dilakukan selama satu minggu dipadatkan menjadi dua hari dikarenakan kurangnya waktu untuk pelatihan serta jadwal mengajar guru yang padat. Selain itu terkadang pelatihan dilakukan setelah jam pulang sekolah sehingga pelatihan untuk guru tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Dua tahun yang lalu Indonesia bahkan dunia mengalami pandemi Covid-19 yang membuat dunia pendidikan harus segera bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Guru dan siswa tidak bisa belajar secara langsung bertatap muka. Tidak sedikit guru yang bingung saat harus bisa mengajar di tengah kondisi tersebut, karena harus mengajar secara daring. Pelatihan pembuatan media pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan internet dan sejenisnya merupakan hal yang harus segera dipelajari oleh guru. Akan tetapi tidak semua guru langsung mendapatkan pelatihan tersebut dikarenakan pelatihan yang disediakan oleh sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan saat itu.

Guru sebagai pendidik yang profesional bertugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan hingga dan mengevaluasi siswa di sekolah. Guru juga menjadi ujung tombak pendidikan karena guru dapat mempengaruhi, membina dan mengembangkan potensi peserta didik secara langsung. Oleh sebab itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar sebagai seorang pendidik, pembimbing serta pengajar. Kemampuan guru tersebut tercermin dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Guru dikatakan kompeten dibuktikan dengan sertifikasi guru. Berikut data guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi:

Tabel 2. Sertifikasi Guru

Nama Sekolah	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi
SMK Muhammadiyah Batam	2	29
SMK Kartini	20	32
SMK Multistudi High School	4	27

Sumber: Wawancara Sekolah Swasta SMK Pusat Keunggulan Kota Batam, 2022

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru di dalam organisasi. Akan tetapi kinerja dari sumber daya manusia juga dapat ditentukan oleh kondisi lingkungan dalam organisasi, baik lingkungan internal maupun eksternal. Berada di lingkungan sekolah, setiap warga sekolah mempunyai tata nilai dan norma tersendiri yang diyakininya. Budaya organisasi di sekolah yang diterapkan untuk para anggota organisasi untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengannya. Namun dalam budaya organisasi setiap anggota organisasi memiliki latar belakang yang berbeda-beda, pekerjaan yang berbeda-beda tetapi mempunyai persepsi yang sama tentang karakteristik sekolah.

Terjadinya pandemi Covid-19 membuat budaya organisasi di sekolah juga berubah. Diantaranya adalah wajib menggunakan masker saat di sekolah. Seperti yang diutarakan oleh Wakil Bidang Humas SMK Multistudi High School, siswa dan guru yang sebelumnya terbiasa bersalaman kini tidak boleh bersalaman. Selain itu murid yang sebelumnya terbiasa berkumpul dan berkerumun kini harus menjaga jarak dan dilarang membuat kerumunan.

Kinerja bagi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik di sekolah serta bertanggung jawab terhadap peserta didik di bawah bimbingannya dengan cara meningkatkan potensi dan prestasi belajar siswa. Guru menjadi salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu dari hasil pendidikan. Sehingga keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai seorang pendidik.

Indikator-indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru berjalan dengan baik adalah perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008). Akan tetapi masih ditemukan guru yang belum bisa membuat perencanaan program pembelajaran dengan baik, diantaranya adalah membuat modul ajar. Selain itu guru yang mengajar dengan monoton dan tidak memaksimalkan fungsi media pembelajaran membuat kegiatan pembelajaran menjadi kurang menarik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam”.

Kinerja Guru

Madjid (2016) mendefinisikan pengertian kinerja bagi guru, yaitu hasil kerja yang mampu dicapai oleh guru di lingkungan sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang diberikan dalam upaya untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Pendidikan

Musfah (2017) menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan akhlak, keterampilan, dan pengetahuan anak-anak serta pemuda

di sekolah ataupun di rumah, agar hidup mereka bahagia serta bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa.

Pelatihan

Definisi pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2016), yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu secara sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Werther & Davis dalam Ratnasari (2017) menyatakan bahwa pelatihan memiliki manfaat, yaitu mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu mengembangkan potensi pegawai untuk penyelesaian tanggung jawab di masa yang akan datang.

Kompetensi

Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi merupakan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Hal tersebut telah dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Budaya Organisasi

Sutrisno dalam Ngusmanto (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat dari sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Selanjutnya Schein dalam Sungadi (2018) juga menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai satu perangkat nilai, keyakinan, dan pandangan hidup organisasi yang dijiwai, dipahami serta dipraktikkan oleh semua anggota organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data dari responden menggunakan statistik deskriptif. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Sejalan dengan variabel yang diteliti, hubungan antar variabel yang dimaksud adalah Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Kompetensi (X3), dan Budaya Organisasi (X4) terhadap Kinerja Guru (Y).

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner, sehingga metode yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengumpulan data dari metode ini adalah dengan wawancara atau kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan cara responden memilih satu dari lima pilihan jawaban.

Populasi pada penelitian ini yaitu guru sekolah swasta yang sudah terdaftar menjadi SMK Pusat Keunggulan di Kota Batam yang berjumlah 114 orang guru. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Sehingga sampel penelitian ini sebanyak 114 orang guru.

Tabel 3. Populasi Penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SMK Muhammadiyah Batam	31
SMK Kartini	51
SMK <i>Multistudi High School</i>	31
Total Populasi	114

Sumber: Data Olahan, 2022

PEMBAHASAN

Hasil Uji t (Uji Variabel Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.959	4.363		8.928	.000
Pendidikan (X1)	.088	.109	.082	.813	.418
Pelatihan (X2)	.031	.051	.056	.614	.540
Kompetensi (X3)	.140	.070	.185	1.997	.048
Budaya Organisasi (X4)	.423	.091	.486	4.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil Uji F (Uji Variabel Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
1 Regression	729.939	4	182.485	27.944	.000 ^b
Residual	711.815	109	6.530		
Total	1441.754	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Pelatihan (X2), Kompetensi (X3), Pendidikan (X1)

Sumber: Data Olahan, 2022

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data uji t diketahui bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel ($0,813 < 1,659$) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,418 > 0,005$).

Isbat *et al* (2021), Dahliah dan Sakka (2021), dan Mariana (2019) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu pendidikan guru tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data uji t diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel ($0,614 < 1,659$) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,540 > 0,005$).

Santika *et al* (2020), Kusni *et al* (2020), dan Mansyur *et al* (2020) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data uji t diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($1,997 > 1,659$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,048 > 0,05$).

Azis dan Dharma (2020), Lubis (2020), serta Pananrang (2020) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data uji t diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($4,650 > 1,659$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$).

Yourneli (2019), Suwanto *et al* (2018), dan Husein *et al* (2022) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi guru dan sekolah untuk bisa memajukan bangsa melalui pendidikan. Jika guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam mampu meningkatkan tingkat pendidikan guru, pelatihan bagi guru, kompetensi guru, dan budaya organisasi di sekolah, kinerja guru pun akan meningkat.

Hasil analisis data pada uji simultan (uji F) ditemukan bahwa pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan pada hasil uji F bahwa nilai F hitung yang diperoleh yaitu sebesar 27,944 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan demikian apabila pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. 2) Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. 3) Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. 4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. 5) Pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi secara

bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan Kota Batam.

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosida Karya.
- Misbahudin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- 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.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- 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. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- 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.

- Rivai, & Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13). Jakarta : Salemba Empat.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461–471.
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- 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.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kedu). Jakarta : Rajawali Pers.