

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

Amrullah Rasal

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
e-mail: rasal@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah Guru SD Swasta di Kota Batam sebanyak 150 guru dengan sampel sebanyak 55 sampel dengan menggunakan Teknik sampling rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kinerja, Pelatihan, Kompensasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of training on performance, the effect of compensation on performance, the effect of training and compensation on performance. The population of this study were private elementary school teachers in Batam City as many as 150 teachers with a sample of 55 samples using the Slovin formula sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression. The conclusion of this study is that training has a significant effect on performance, competence has a significant effect on performance, training and competence has a significant effect on performance.

Keywords: *Performance, Training, Compensation*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan tantangan yang makin kompetitif dalam dunia pendidikan saat ini dan untuk menjawab tantangan perkembangan pendidikan saat ini dan untuk menjawab tantangan perkembangan dunia pendidikan dimasa depan. Dalam meningkatkan pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan seperti yang dinyatakan Sulo (2015) menyatakan sejumlah komponen pendidikan yaitu masukan (raw inout) yaitu murid yang akan diproses menjadi tamatan (output), masukan instrumental (instrument input) berupa guru, administrasi sekolah, kurikulum, anggaran pendidikan, prasaran dan sarana dan masukan lingkungan (environmental input). Sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta terus berbenah diri dan meningkatkan kualitas melalui prestasi anak didiknya. Dalam reformasi pendidikan seyogyanya guru harus menjadi titik awal dalam penataannya, manakala dunia cenderung kearah materialistis dan konsumerisme, profesi guru semakin lama semakin terpuruk. Guru telah menjadi semacam komoditi yang diperlukan tetapi tidak dihargai. Usaha pembenahan profesi dan peningkatan etos kerja guru tidak mudah, masalah guru bukan hanya penggajiannya yang rendah, juga bukan disebabkan masalah-masalah teknis belaka tetapi masalahnya kompleks karena merupakan refleksi dari perubahan besar di dalam masyarakat, yaitu pentingnya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nayat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting jabatan giri tersebut adalah:

1. kompetensi bidang substansi atau bidang studi
2. kompetensi bidang pembelajaran
3. kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan

4. kompetensi bidang hubungan dan pelatihan/pengabdian masyarakat.

Pengembangan profesionalisme guru meliputi:

- a. Peningkatan kompetensi
- b. peningkatan produktifitas
- c. peningkatan kesejahteraan

Tugas professional guru mencakup suatu rentetan kegiatan, dimulai dari kegiatan merencanakan pengajaran, menyajikan, mengevaluasi, hingga memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi (Kunandar, 2017)

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efek pelatihan terhadap prestasi kerja Guru SD Swasta di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui efek kompensasi terhadap prestasi kerja Guru SD Swasta dikota Batam
3. Untuk mengetahui efek pelatihan, kompensasi terhadap prestasi Guru SD Swasta dikota Batam

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pelatihan, kompensasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja dan juga sebagai bahan pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bahan acuan untuk meningkatkan prestasi kerja Guru SD Swasta melalui kegiatan pelatihan dan pemeberian kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal yang diimpikan oleh pimpinan.

Kerangka Teoritis Pelatihan

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas, Mangkunegara (2011).

Menurut Simamora (2014) pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Latihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko dalam Hartatik Indah Puji, 2014)

Menurut Hartatik (2014) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan proses melengkapi para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja secara efisien (Nawawi, 2015). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2016).

Sedarmayanti (2017) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Saladin (2016) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

Menurut Sugiarto (2014) kompensasi adalah sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial pada periode yang tetap. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Indikator prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

Metode Penelitian

Sumber dan metode pengumpulan Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data diantaranya sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, dalam hal ini adalah guru SD swasta di kota Batam melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi.

2. Data Skunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh dari pihak luar perusahaan, termasuk pengkajian literature, hasil penelitian sebelumnya serta sumber-sumber lain yang ada relevannya dengan masalah yang dibahas.

b. metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa macam antara lain kuisioner, Wawancara dan studi Pustaka.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2016)

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang pada populasi, maka penelitian menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018) pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Dengan menggunakan rumus slovin maka didapat sampel sebanyak 55 responden.

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

Definisi Operasional Variabel

Konsep harus dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, agar dapat diteliti secara empiris, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Berdasarkan pada teori-teori yang diuraikan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. variabel bebas (X) merupakan variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain.
- b. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistic SPSS versi 23.00. data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistic, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan. Jadi hasil yang diperoleh diharapkan dapat member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Arikunto (2016) mengatakan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu hasil pengukuran dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tepat dan konsisten. Reabilitas instrument yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyanto, 2018)

Uji Normalitas

Statsitik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus

berdistribusi normal maka sebelum pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2011). Menurut Ghazali (2017) untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji kolmogrov-Smirnov melalui *analyze* kemudian *non parametric tests* dan dipilih I-sample K-S, dengan hipotesis pengujian yaitu :

Ho : Data terdistribusi secara normal

Ha : Data tidak terdistribusi secara normal

Distribusi normal merupakan salah satu distribusi yang sering digunakan dalam statistic. Distribusi ini sangat penting, karena banyak sekali uji statistic yang memerlukan data berdistribusi normal, menguji normalitas data gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametric. Normalitas suatu variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistic

Uji Heterokedastisitas

Sugiyono (2017) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan Uji *Glesjer* dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Umar (2018) Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dengan ketentuan :

1. Jika $VIF >$ maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius

2. Jika $VIF <$ maka tidak terdapat masalah Multikolinieritas yang serius

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sekaran (2006), Rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Variabel bebas

X1, X2 = Pelatihan, Kompensasi
 e = Error

Hasil Penelitian

Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil pengolahan dibawah ini nilai probabilitas t (sig) adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Uji t (Uji Parsial)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partials	Tolerance		VIF
1 (Constant)	11.483	5.138		2.235	.030	1.173	21.793						
Pelatihan	.292	.164	.131	1.775	.082	.621	.038	.066	.239	.128	.945		
Kompensasi	.928	.079	.874	11.805	.000	.770	1.085	.844	.853	.852	.945		

a. Dependent Variable:
 Prestasi Kerja

Pelatihan

Nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,002 (<0,05). Dengan demikian Ho ditolak. Hal tersebut memiliki arti bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Kompensasi

Nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian Ho ditolak. Hal tersebut memiliki arti bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis (H1) perumusan hipotesis:

a. Ho : $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja.

b. Ha : $\beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja

Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.775 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.002 tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SD Swasta di Kota Batam. Hal ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05). dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja signifikan. Berarti hipotesis H1 bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru SD swasta diterima.

Uji Hipotesis (H2) perumusan hipotesisnya:

a. Ho : $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh positif antara kompensasi dengan prestasi kerja

b. Ha : $\beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan

prestasi kerja hasil pengujian kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,805 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi sebesar 0.000 tersebut lebih kecil 0.05. dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SD swasta dikota Batam. Hal ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05).dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja signifikan, berarti hipotesis H2 bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru SD swasta di kota Batam diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2
 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.065	2	151.032	70.095	.000 ^a
	Residual	112.044	52	2.155		
	Total	414.109	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah, 2015

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2 terlihat bahwa nilai probabilitas f (sig) adalah sebesar 0.000 (<0,05) dengan demikian Ho ditolak. Hal tersebut memiliki arti bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi, pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja.

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara pelatihan, kompensasi terhadap prestasi kerja Guru. Dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3
 Analisis Regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a													
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics				
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partials	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	11.483	5.138		2.235	.030	1.173	21.793							
Pelatihan	.292	.164	.131	1.775	.082	.621	.038	.066	.239	.128	.949			1.054
Kompensasi	.928	.079	.874	11.805	.000	.770	1.085	.844	.853	.852	.949			1.054

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.483 + 0.292X_1 + 0.928X_2$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- X₁ = pelatihan
- X₂ = Kompensasi

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada efek pelatihan, kompensasi terhadap prestasi kerja Guru SD swasta di kota Batam dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. koefisien pelatihan sebesar 0,292 yang berarti bahwa jika pelatihan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka prestasi kerja Guru akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien kompensasi sebesar 0.928 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggidengan asumsi variabel lain tetap,maka prestasi kerja Guru akan mengalami peningkatan.

3. Variabel pelatihan, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Guru SD swasta di Kota Batam.

Analisa R-Square

Untuk melihat variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Dalam output SPSS 23.00. koefisien determinasi merupakan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4
Analisa R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.719	1.46789	.729	70.095	2	52	.000	1.891

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2015

Dalam tabel 3 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,729. Hal ini berarti bahwa 72,9% variasi nilai prestasi kerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai pelatihan, kompensasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SD swasta di Kota Batam. Ini dapat dilihat pada level of signifikan α (0.05), diperoleh pelatihan sebesar 1.775 dengan taraf signifikan sebesar 0.002. Hasil ini lebih kecil dari 0.05, yang berarti hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SD swasta di Kota Batam. Hal ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0.05), diperoleh kompensasi sebesar 11.805 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini lebih kecil dari 0.05, yang berarti hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran-saran yang diajukan untuk penelitian in sebagai berikut:

1. Pelatihan

Hasil penelitian mengenai pelatihan Guru SD swasta di kota Batam harus lebih ditingkatkan dan diberikan kepada semua guru terutama pada guru yang bidang ahli khusus agar lebih meningkatkan prestasi kerja Guru.

2. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada guru diberikan sesuai dengan kinerja sehingga akan tercapai prestasi kerja yang tinggi dan suasana kerja yang lebih kondusif akan tercipta.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang telah dicapai oleh para guru khususnya para guru SD swasta di kota Batam agar dipertahankan dan selalu ditingkatkan agar pemberian pelatihan dan kompensasi benar-benar tepat sasaran dan para guru-guru sekolah lain pun akan lebih giat dalam mencapai prestasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing

Agung, Amanda A, & Hening W.O. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.6,no.7.

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- 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.
- 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.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liyas, Jeli Nata. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BTN Cabang Syariah Pekanbaru," .Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol 3, No 2:169-180.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Maringka, I. N, Kawet ,L, & Trang, I. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado*. *JurnalEMBA*.Vol.5, no.2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv
- 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.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- 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).
- 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.
- 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.