



KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN, PENGHARGAAN, DAN KOMPETENSI STUDI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) STASIUN SOLOBALAPAN

EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM DISCIPLINE, APPRECIATION, AND COMPETENCY OF STUDY AT PT. INDOONESIAN RAILWAYS (PERSERO) SOLO RAILWAYS

Lukiyanto¹, Istiatin², Bambang Mursito³

¹(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

²(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

¹lukiyanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin, penghargaan dan kompetensi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini meliputi karyawan dari berbagai bidang pelaksana administrasi, *front liner* operasional perjalanan kereta api, petugas loket, *announcer*, petugas *costumer servise*, dan *checker* sebanyak 70 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan. Teknik untuk memperoleh data pada penelitian ini diperoleh dari koesioner yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara disiplin, penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Hasil uji t menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan, Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.

Kata Kunci: Disiplin; Penghargaan; Kompetensi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aimed to examine the influence of discipline, reward and competence at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Solo balapan railway station. The population used in this study included employess from various areas of administration, front liners for train travel operations, counter attendants, announcers, customer service officers, and checkers. The number of samples used were 70 employees. The method were obtained from questionnaires which was given to employees. The results of this study indicated that there was a simultaneous influence between discipline, appreciation and competence towards PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Solobalapan railway Station. The t test results showed that discipline had a positive and significant effect on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Solobalapan railway Station, awards had a positive and a significant effect on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Solobalapan railway Station and competence had a positive and significant effect on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Solobalapan Railway Station.

Keywords: Discipline; Rewards; Competence; Employee Performance

Detail Artikel:

Diterima: 03 April 2021

Disetujui: 25 Juni 2021

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya semakin lama semakin meningkat. Kemajuan dan perkembangan sarana transportasi sangat diperlukan sebagai alat penunjang aktivitas sehari-hari. Ketepatan waktu, keselamatan, dan kenyamanan menjadi prioritas. Peningkatan kemajuan itu terlihat dari perkembangan transportasi di Indonesia, salah satunya transportasi darat yaitu transportasi kereta api. Peranan sumber daya manusia ini merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Sarana dan prasarana yang baik jika tidak didukung dengan karyawan yang baik, maka tidak akan seimbang. Kehadiran karyawan yang tidak disiplin, kurangnya apresiasi terhadap karyawan berprestasi, penambahan frekuensi kereta api atau beban kerja yang tinggi, okupansi penumpang yang meningkat, kemampuan karyawan menggunakan sistem berbasis *online* yang tidak diperhatikan perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik yaitu perlu adanya disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Amin, Istiatin, Mursito, (2018) memiliki tujuan agar para karyawan mematuhi peraturan dan melaksanakan pekerjaan yang maksimum, menggunakan sarana dan prasarana dengan baik, bertindak sesuai norma organisasi, dan agar karyawan tidak lalai sehingga keberadaan disiplin begitu penting. Selain disiplin kerja, penghargaan merupakan bagian yang mendorong kinerja karyawan yang baik.

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya mampu mengubah pola kerja kerja menjadi meningkat, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik (Prabu, 2016). Selain disiplin dan penghargaan, kompetensi karyawan memiliki posisi yang vital dalam menunjang kinerja karyawan yang baik. Kompetensi menjadi alat dasar bagi karyawan dalam menjalankan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan (Pramularso, 2018).

Dari latar belakang ini, maka peneliti berpendapat layak menentukan penelitian dengan judul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Penghargaan, Dan Kompetensi Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan”.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik analisis regresi linier berganda, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan hanya 70 orang yang terdiri dari pelaksana administrasi, *front liner* operasional perjalanan kereta api, petugas loket, *announcer*, petugas *costumer servise*, dan *checker*. Apabila populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari populasinya (Arikunto 2012: 104).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung.
2. Dokumentasi merupakan proses pencatatan data atau dokumen perusahaan untuk menunjang penelitian yang dilaksanakan.
3. Wawancara proses pengambilan data yang dilaksanakan melalui percakapan dari obyek maupun sumber yang diteliti untuk mendapatkan informasi.
4. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu teknik untuk mengambil data dari responden.
5. Studi kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi relevan dengan topik.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi.

Disiplin adalah bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang digunakan sebagai alat para manajer perusahaan supaya sadar dan bersedia mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dikerjakan berupa penghargaan finansial (gaji, bonus dan tunjangan) maupun non finansial (pengakuan, pelatihan, dan promosi).

Kompetensi adalah kemampuan karakteristik individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik berdasarkan pengalaman, ilmu, dan keahlian yang dimiliki karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,959	0,4438	Valid
2	0,911	0,4438	Valid
3	0,488	0,4438	Valid
4	0,878	0,4438	Valid
5	0,878	0,4438	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa kolerasi item-item pertanyaan kinerja karyawan yang mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji validitas variabel Disiplin (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,550	0,4438	Valid
2	0,909	0,4438	Valid
3	0,592	0,4438	Valid
4	0,789	0,4438	Valid
5	0,661	0,4438	Valid
6	0,783	0,4438	Valid
7	0,790	0,4438	Valid
8	0,539	0,4438	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa kolerasi item-item pertanyaan disiplin yang mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji validitas variabel Penghargaan (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,626	0,4438	Valid
2	0,791	0,4438	Valid
3	0,741	0,4438	Valid
4	0,615	0,4438	Valid
5	0,466	0,4438	Valid
6	0,832	0,4438	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa kolerasi item-item pertanyaan Penghargaan yang mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji validitas variabel Kompetensi (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,626	0,4438	Valid
2	0,791	0,4438	Valid
3	0,741	0,4438	Valid
4	0,615	0,4438	Valid
5	0,466	0,4438	Valid
6	0,832	0,4438	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa kolerasi item – item pertanyaan Kompetensi yang mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,814	0,60	Reliabel
Disiplin	0,773	0,60	Reliabel
Penghargaan	0,769	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa semua instrument digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga instrument ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig 2 tailed	Standar	Keterangan
0,468	0,60	Normal

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memiliki sebaran data normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin	0,786	Bebas Heteroskedastisitas
Penghargaan	0,448	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,493	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian diolah 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, artinya data yang digunakan pada penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8
Hasil uji multikolenieritas

Variabel	Collinerity Statiscs		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin	0,459	2,181	Bebas multikolieritas
Penghargaan	0,485	2,061	Bebas multikolieritas
Kompetensi	0,708	1,413	Bebas multikolieritas

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 bahwa semua nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1, dan nilai VIF <10 , dengan hasil tersebut maka pada uji ini dinyatakan bebas multikolineritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0,053	2,453
Disiplin	0,242	0,088
Penghargaan	0,286	0,108
Kompetensi	0,239	0,099

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

Dari persamaan regresi tersebut dapat diimpresasikan sebagai berikut:

1. Nilai (α) sebesar 0,053 dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan, disiplin, penghargaan dan kompetensi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,053.
2. Koefisien variabel disiplin (b_1) dari perhitungan diatas nilai coefficients (b) 0,242. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel disiplin naik satu satuan, sementara variabel penghargaan dan kompetensi konstan 0, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,242.
3. Koefisien variabel penghargaan (b_2) dari perhitungan dapat dilihat nilai coefficients sebesar 0,286. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel penghargaan naik satu satuan, sementara variabel disiplin dan kompetensi konstan 0, maka kinerja akan meningkat sejumlah 0,286.
4. Koefisien variabel kompetensi (b_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients sebesar 0,23. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompetensi naik satu satuan dan variabel disiplin dan penghargaan konstan 0, maka kinerja akan meningkat sejumlah 0,239.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Constant	0,053	0,022	0,983	
Disiplin	0,242	2,735	0,008	Ho ditolak
Penghargaan	0,286	2,646	0,010	Ho ditolak
Kompetensi	0,245	2,467	0,016	Ho ditolak

Sumber: Data Penelitian diolah, 2021

- a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,735 > 1,996$) dan nilai signifikan ($0,008 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.
- b. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,646 > 1,996$) dan nilai signifikan ($0,010 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.
- c. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 1,996$) dan nilai signifikan ($0,016 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.

Uji F

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	F	Sig	Keterangan
Regression Residual Total	27,949	0,000	H_0 ditolak, H_a diterima

Sumber: Data Penelitian diolah 2021

Pada Tabel 11 diketahui, bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,949, syarat uji F ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,949 > 2,74$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara disiplin, penghargaan dan kompetensi terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,746	0,557	0,537

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada Tabel 12 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537 atau 53,7%. Koefisien Determinasi atau sumbangan variabel komitmen disiplin, penghargaan dan kompetensi terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan

sebesar 53,7%. Sementara untuk sisanya sumbangan variabel sebesar 46,3% seperti motivasi, lingkungan kerja, intensif dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara disiplin, penghargaan dan kompetensi terhadap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin, penghargaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membantu meningkatkan kinerja.

Hasil SPSS menyatakan bahwa, ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Penelitian ini sejalan dengan hal itu dalam penelitian Esthi & Savhira (2019) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan menerapkan tingkat kedisiplinan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu, menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang diterapkan perusahaan, jam pulang karyawan sesuai dengan jam yang telah diterapkan oleh perusahaan serta apel yang rutin diadakan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan selalu diikuti karyawan dengan tepat waktu.

Hasil uji SPSS menyatakan, ada pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Damayanti (2020) menyebutkan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selalu mengapresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, karena PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menyadari bahwa penghargaan juga mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk selalu melaksana tugas dengan baik.

Dari hasil analisis data menyatakan bahwa, ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan. Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Savhira (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang

diberikan perusahaan untuk karyawan meliputi beberapa hal, yang pertama pelatihan mengenai SOP yang diterapkan pada perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin, penghargaan dan kompetensi berpengaruh smultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa: disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan.

Saran

Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tentang disiplin, penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maka saran yang dapat diberikan:

Bagi pihak perusahaan

Dalam menjaga perusahaan agar perusahaan tetap memiliki kinerja perusahaan dan bisa berkompetisi maka perusahaan dituntut untuk melihat dari disiplin, penghargaan dan kompetensi. Ditegakkannya disiplin bagi karyawan Solobalapan dengan pencatatan poin supaya teringat. Adanya penghargaan dari segi gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan secara otomatis kedepannya akan memberikan kepuasan tersendiri yang akan berdampak kinerja. Kompetensi pegawai akan meningkat bila cepat dipromosikan, ataupun mendapat insentif tambahan.

Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten.

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] Amin, M., Istiatin, & Mursito, B. (2018). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMP Batik Surakarta. *Indonesian Economics Business and Management Research*, 1(1), 58–64.
- [3] 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.
- [4] Arikunto, S. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education E-ISSN 2686-6056*, 1(2), 133–141.
- [6] Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- [9] 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.
- [10] KAI. (2017). *Corporate Culture KAI*. https://kai.id/corporate/about_kai/
- [11] Mangkunegaran. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [12] 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.
- [13] Prabu, A. S. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- [14] Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40–46.
- [15] Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 312–319.



- [16] 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.
- [17] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [18] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [19] 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.
- [20] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [21] 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.
- [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.