



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**Linda Sepiana Mustika¹⁾, Oktavianti²⁾**Email: linda@gmail.com (correspondent author)¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info ArtikelDiserahkan Des 2020
Diterima Januari
2021
Diterbitkan Maret
2021**Kata Kunci:**Gaya Kepemimpinan,
Motivasi, Disiplin,
Kepuasan Kerja**Keywords:***Leadership style,*
motivation,
discipline,
*satisfaction job***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pada PT. Mensa Binasukses. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mensa Binasukses 30 orang responden. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t dan uji F, dan koefisien determinasi (R²). Dari penelitian ini dapat disimpulkan dari uji statistik yang didasarkan pada variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama (uji F secara simultan) layak untuk diujikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian melalui uji t diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan -0.474, motivasi - .1389 -0.539 dan kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai yang didapat dari penelitian ini Adjusted R Square sebesar 0,001. Jelas terlihat bahwa 1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Sedangkan sebagian lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar ketiga variabel yang diteliti.

Abstract

This study aims to determine how much influence the styles of leadership, motivation and discipline to job satisfaction PT. Mensa Binasukses. This study also aims to analyze the influence of two independent variables on the dependent variable. The population used in this study were employees of PT. Mensa Binasukses 30 people responden. Data collection using a questionnaire instrument analytical method used is the validity and reliability, the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing with the t test and F test, and coefficient of determination (R²). From this study it can be concluded from a statistical test that is based on the independent variables consisting of leadership style, motivation and discipline together (simultaneous F-test) deserves to be tested against the variable job satisfaction. Then through the t test result that variable -0.474 leadership style, motivation - .1389 -0.539 and discipline and not give a significant negative effect on employee job satisfaction variables. Values obtained from this study Adjusted R Square of 0.001. It is clear that 1% of the variation in job satisfaction can be explained by three independent variables, namely leadership style, motivation and discipline. While others of his explained by other variables outside of the three variables studied.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Mensa Binasukses Batam sebagai salah satu distributor perusahaan Pedagang Besar Farmasi (PBF) yang bergerak di bidang Produk Farmasi, Alat Kesehatan dan Produk konsumen kesehatan. Dengan ini dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam bekerja kepuasan karyawan supaya karyawan merasa diperhatikan kepuasan untuk perusahaan bisa maju dan berkembang.

Kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemimpin jabatan dalam sebuah organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu kepemimpinan yang baik, yaitu dengan memanfaatkan atau menaarahkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kepuasan pekerja. Pemimpin pada perusahaan masa kini tidak saja dituntut bekerja dibidang profesi yang digelutinya, tetapi juga harus bisa menganalisis dan mengamati kejadian dan peristiwa disekitarnya.

Faktor gaya kepemimpinan telah menjadi inspirasi dan aspirasi bagi tegaknya kepuasan kerja karyawan, disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi menjadi semangat dalam berkerja dengan adanya motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawan nya maka karyawan tersebut akan berdisiplin dalam bekerja untuk menghargai waktu yang ada. Jadi akan berpengaruh kepada kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Seorang pimpinan selalu mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinannya masing-masing, dan bawahan akan menerima perintah tersebut dengan pandangan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena faktor perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat.

Seorang pimpinan harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, seorang pimpinan harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun yang menyangkut karyawannya agar terbina semangat kerja yang tinggi, dengan semangat tersebut, maka output yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang besar baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana tersebut menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan rencana tersebut, menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing dan berusaha membangkitkan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinannya masing-masing, yang mana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya terutama terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan individual, artinya dengan perbedaan yang ada tersebut, maka tingkat kepuasan kerja individu akan berbeda sesuai dengan system dan nilai yang berlaku pada masing-masing individu, rasa puas bukanlah merupakan sesuatu yang tetap, karena dapat dipengaruhi oleh kekuatan dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya dengan efektif dan efisien. Motivasi itu sendiri adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi maupun dari pihak luar dalam upaya untuk mencapai tujuan hidupnya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan dalam rangka pencapaian kepuasan.

Kepuasan kerja itu sendiri akan dapat tercipta salah satunya dengan adanya hubungan timbal balik yang positif antara pimpinan dan bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja. Salah satu ciri yang membedakan antara organisasi atau perusahaan yang berhasil dengan organisasi yang tidak berhasil adalah kepemimpinan yang efektif.

PT. Mensa Binasukses adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang PBF (Pedagang Besar Farmasi) sebagai distributor dan pemasaran. Di dalam pemasarannya, PT. Mensa Binasukses dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap konsumen-konsumennya. Untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang tersedia kearah tujuan yang diinginkan oleh organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin. Dengan itu motivasi untuk semangat kerja karyawan kurang di perusahaan jadi karyawan malas, jadi menyangkut kedisiplinan karyawan suka telat datang. Masuk kerja PT. Mensa Binasukses jam 08.00 WIB pulang jam 16.00 WIB itu perjanjian awal masuk kerja tetapi ternyata karyawan suka datang tidak tepat waktu.

Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan tidak hanya ditentukan oleh kepribadian, kecakapan, serta kemampuan seorang pemimpin saja, tapi ada satu hal yang sangat berpengaruh yaitu penerapan suatu model atau gaya kepemimpinan sebagai simbol dari seorang pemimpin untuk melaksanakan fungsi dan perannya yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi lingkungan internal organisasinya terutama bagi para karyawannya.

Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin sangat berpengaruh dan berperan aktif dalam penciptaan iklim kerja. Para karyawan akan melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik apabila tercermin pada proses penerimaan terhadap model atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Secara tidak langsung suatu model atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh dominan karena hal tersebut dapat memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja"

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Winardi (2000) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah Gaya pemimpin yang otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, gaya kepemimpinan demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahan, gaya kepemimpinan Laissez Faire.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi individu ataupun dari pihak luar dalam upaya untuk mencapai tujuan hidupnya, tidak pernah mengendalikan bawahannya sepenuhnya.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerja. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen

lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Mensa Binasukses yang bergerak dibidang Produk Farmasi, Alat Kesehatan dan Produk konsumen kesehatan. Alamat di Komp. Executive Industrial Park Blok C1 No. 3A. Belian-Batam Centre, Kota Batam-Kepri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, yakni untuk mengkaji populasi (univers) yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi untuk menemukan pengaruh antar variabel penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data diambil menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Mensa Binasukses Cab. Batam berdiri pada tahun 2005 bertempat di Komp. Executive Industrial Park Blok C1 No 3A Belian – Batam Centre, Kota Batam adalah salah satu distributor Farmasi yang bergerak di bidang Produk Farmasi, Alat Kesehatan dan produk konsumen kesehatan. PT. Mensa Binasukses (MBS) Perusahaan yang dikelola swasta bersekala nasional. Surat izin PBF 308/3.2/DINKES/IV/2012. Akte Pendirian (Notaris) Pendirian cab. Perseoran Terbatas Mensa Binasukses. Sebelum beralamat di Batam Centre PT. MBS di Pelita.

PT. Mensa Binasukses distributor yang memasarkan produk Farmasi ke Rumah sakit, Apotik, Toko obat dan Supermarket atau ke distributor yang lain yang membutuhkan. PT. Mensa Binasukses sekarang sudah 30 cabang seluruh Indonesia. Awalnya perusahaan ini di beri nama Masa Bhakti Surya (MBS) pada tahun 1973. Pada tahun 1985 berganti menjadi Mensa Group. Pada tahun 1993 menjadi PT. Mensa Binasukses yang berpusat di Jakarta Timur. Pada tahun 2005 Berdiri di Batam. Di dalam memasarkan produk–produk tersebut sumber daya manusia sangat penting merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dalam menjual produk.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dependen, yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan. Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis (H_{01}) pada penelitian ini adalah tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan Kerja (Y). Dapat dilihat bahwa tidak ada

pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Mensa Binasukses.. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya yaitu sebesar 0,638 (lebih besar dari 0,05). Nilai t hitungnya adalah - 0,474, yaitu lebih kecil dibandingkan t table yaitu 2,086. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (hipotesis pertama (Ho₁) ditolak).

2. Pengujian hipotesis (Ho₂) pada penelitian ini adalah tidak ada pengaruh antara motivasi (X₂) terhadap kepuasan Kerja (Y). Dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Mensa Binasukses. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya yaitu sebesar 0,170 (lebih besar dari 0,05). Nilai t hitungnya adalah yaitu - 0,1389 lebih kecil dibandingkan t table yaitu 2,086. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (hipotesis ke dua (Ho₂) ditolak).
3. Pengujian hipotesis (Ho₃) pada penelitian ini adalah tidak ada pengaruh antara disiplin (X₃) terhadap kepuasan Kerja (Y). Dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Mensa Binasukses. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya yaitu sebesar 0,592 (lebih besar dari 0,05). Nilai t hitungnya adalah yaitu -0,539 lebih kecil dibandingkan t table yaitu 2,086. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (hipotesis ketiga (Ho₃) ditolak).
4. Hipotesa ke empat (Ho₄) pada penelitian ini adalah tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X₁) dan penilaian prestasi kerja (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y). Ini dapat dilihat dari nilai signifikannya yaitu sebesar 0,406 (lebih besar dari 0,05). Nilai F hitungnya adalah 1.006 yaitu lebih kecil dibandingkan F tabel yaitu. Karena nilai F hitungnya lebih kecil dibandingkan F tabel, maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (hipotesis ke empat (Ho₄) diterima).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan menambahkan variabel independen lagi atau membuat penelitian baru dengan variabel independen lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran yang lebih bervariasi dan lebih luas tentang kepuasan kerja. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan hubungan antara pemimpin dengan bawahan agar dapat terjalin dengan baik. Pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan kepentingan karyawannya dengan berusaha menciptakan hubungan lebih terbuka. Dengan demikian pemimpin dapat mengetahui keinginan karyawannya dan begitu pula sebaliknya, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, pemimpin harus menanamkan kesadaran bahwa keberhasilan suatu perusahaan adalah juga merupakan partisipasi bawahan. Hendaknya perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Dilihat dari kuesioner yang

telah diisi oleh karyawan di PT. Mensa Binasukses Batam. Hasil uji R2 menunjukkan masih ada variabel – variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian – penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan semakin baik kepuasan kerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- [4] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- [5] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [6] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [7] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [8] 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.
- [9] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [10] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [11] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [12] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [13] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- [14] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [15] Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and

- Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- [16] 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.
- [17] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [18] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [19] 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.
- [20] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [21] 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).
- [22] 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.