



ANALISIS DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Widyo Winarso¹, Sri Langgeng Ratnasari²

Email: widyo@yahoo.com (correspondent author)

¹Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

²Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Info Artikel

Diserahkan Mei 2022
Diterima Mei 2022
Diterbitkan Juni 2022

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan,
Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja

Keywords:

Employee
Performance,
Leadership Style,
Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak: 1) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ETM Indonesia yang berjumlah 55 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis statistik Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1) Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine and analyze the impact of: 1) Leadership style on employee performance. 2) Work motivation on employee performance. 3) Leadership style and motivation on employee performance. The population of this study were all employees of PT. ETM Indonesia with a total of 55 employees. The sample of this research is the entire population of 55 employees using census sampling technique. This type of research is quantitative research, using multiple linear regression statistical analysis. The results of this study are: 1) Leadership style has a positive and significant impact on employee performance. 2) Work motivation has a positive and significant impact on employee performance. 3) Leadership style and motivation have a significant impact on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 melanda seluruh wilayah di dunia, termasuk Indonesia sejak tahun 2019. Kondisi pandemi mengubah cara kerja, media, jam kerja, kontak sosial, dan beberapa pembatasan dan keterbatasan. Hal ini juga mempengaruhi kondisi perusahaan-perusahaan manufaktur di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian pada perusahaan manufaktur di masa pandemi.

Sebelum melakukan penelitian, dilakukan survei pendahuluan terkait dengan pencarian data kinerja karyawan melalui Departemen SDM. Berdasarkan data kinerja karyawan yang diperoleh dari PT. ETM Indonesia, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan sejak tahun 2019 s/d tahun 2021 seperti pada Tabel 1, berikut:

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. ETM Indonesia 3 Tahun Terakhir

No.	Keterangan	2019	2020	2021
1.	Kinerja Karyawan Rata-rata	85	84	83

Sumber: PT. ETM Indonesia, 2022

Pencarian data awal yang lain melalui survei pada 20 karyawan PT. ETM yang mewakili seluruh unit kerja terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, diperoleh data seperti yang tercantum pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Survei Gaya Kepemimpinan

No.	Keterangan	Sangat Tidak Baik (%)	Tidak Baik (%)	Ragu-Ragu (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)	Jumlah (%)
1.	Gaya Kepemimpinan	40 (36 %)	30 (27%)	0 (0%)	20 (18%)	20 (18%)	110 (100%)
2.	Motivasi Kerja	35 (32%)	30 (27%)	0 (0%)	25 (23%)	20 (18%)	110 (100%)

Sumber: PT. ETM Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh simpulan sementara yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat tidak baik sebanyak 36%, tidak baik 27%, ragu-ragu 0%, baik 20%, dan sangat baik 20%, dapat disimpulkan pernyataan tentang gaya kepemimpinan didominasi sangat tidak baik dan tidak baik sebanyak 64%, dan motivasi kerja sebanyak 59% menyatakan sangat tidak baik dan tidak baik. Berdasarkan data dari perusahaan dan hasil survei, maka dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan pada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ini.

Pimpinan PT. ETM Indonesia kurang memiliki peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan kurang memberikan pembinaan kepada karyawan, sehingga dapat menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan menjadi menurun. Demikian halnya dengan motivasi yang belum optimal pada karyawan, dengan salah satu indikasinya kurangnya disiplin kerja, bermalas-malasan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini

terlihat pada kinerja karyawan PT. ETM Indonesia yang belum optimal dikarenakan dalam praktek di lapangan pihak manajemen masih belum menunjukkan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah dan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

PT. ETM Indonesia berdiri 18 November 2000 merupakan perusahaan pembuatan desain struktur plat logam di bidang pengepresan logam dan jasa pembuatan *tooling*. PT. ETM Indonesia memiliki visi, misi, komitmen dan kualitas dengan sertifikat kualitas ISO 9001:2008. PT. ETM Indonesia didukung oleh sumber daya manusia yang cukup berkualitas dan handal dalam bidangnya.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat vital perannya, karena sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan bagi setiap organisasi. Hal ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia sebagai perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai visi serta misi organisasi. Namun, agar karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi bagi karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini membahas dua faktor yang diidentifikasi yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berdampak terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan?

Penelitian ini mempunyai tujuan berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2014) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rifai, 2011).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah merupakan keadaan yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang dapat mewujudkan perilaku, dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan memiliki arah positif dengan mengarah dan mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seluruh hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus, Ratnasari (2013). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu, baik berupa kuantitas maupun kualitas, (Wibowo, 2013). Dessler (2013) memberikan pengertian kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan prestasi itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, Sugiyono (2016). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. ETM Indonesia yang berjumlah 110 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 110 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional variabel sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan (Siagian, 2017). Menurut Hasibuan (2013) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja, agar karyawan mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara individu dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang melalui kuisisioner dengan menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi linier berganda dengan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. E-Tech Manufacturing Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang stamping pengepresan logam dan jasa pembuatan tooling. PT. ETM Indonesia berdiri pada tanggal 18 November 2000 yang berada di Kota Batam.

Pada tahun 2019 sampai tahun 2019, PT. ETM Indonesia mengalami kemerosotan, hal ini diindikasikan karena manajemen dan pimpinan mengalami perubahan kurang memiliki perhatian pada karyawan. Manajemen dan pimpinan

yang ditetapkan langsung oleh pemilik perusahaan, namun tidak sesuai antara jabatan dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menjadi mengganggu proses produksi dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ETM Indonesia sebanyak 110 karyawan, dengan sampel seluruh populasi yakni 110 responden dengan teknik sampling menggunakan Sensus.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini data penelitian diolah dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari pernyataan untuk masing-masing variabel yakni: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Gaya Kepemimpinan sebesar 1,001 dan untuk Motivasi sebesar 1,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heterokeastisitas dikarenakan titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linier.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2 Ringkasan hasil analisa Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	2.048	0.046
	X ₁	2.251	0.029
	X ₂	7.975	0.000
	F	1.799	0.855
	R ²		0.720

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2, dilihat bahwa nilai konstanta (a) adalah 2.048 dengan tingkat signifikansi adalah 0.046. koefisiensi regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 2.251 dengan tingkat signifikansi 0.029 dan koefisiensi regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 7.795 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2.048 + 2.251X_1 + 7.975X_2$, dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Pada persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik implementasi tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	8.164	3.987		2.048	.003
totalx1	.373	.077	.364	2.251	.002
totalx2	.696	.087	.718	7.975	.000

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai dampak terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Hasil analisis berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 2.251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ratnasari (2014), Lilo dan Ratnasari, (2015), Murwanto dan Ratnasari (2016), Rivaldo dan Ratnasari (2020).
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 7.795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Handriyani dan Ratnasari (2014), Anisah dan Ratnasari (2019), Adriani, Ratnasari, dan Tanjung (2020).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.279	2	705.640	70.555	.000 ^b
	Residual	520.066	52	10.001		
	Total	1931.345	54			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4 nilai F_{hitung} sebesar 70.555 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka dari itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat dampak positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.720	3.162

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,720 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731. Hal ini berarti terdapat sumbangan dampak relatif yang diberikan oleh variabel X1, dan X2 terhadap Y adalah sebesar 67,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka diberikan saran berikut: 1) Pimpinan diharapkan memperbaiki gaya kepemimpinan, khususnya komunikasi dengan staff yang rutin dan komprehensif agar mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat memicu meningkatkan kinerja karyawan. 2) Pimpinan hendaknya memberikan motivasi kerja baik berupa finansial dan non finansial, berupa reward

dan punishment agar karyawan tergerak untuk meningkatkan kinerjanya. 3) Pimpinan memberikan perhatian pada karyawan dan memberikan promosi pada karyawan yang memiliki kinerja baik dan layak untuk dipromosikan.

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] Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*. Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto. Edisi 9 Jilid 2. Jakarta: Indeks Gramedia
- [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] Mangkunegara. A A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Mulyadi dan Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [8] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [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., 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.
- [14] 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.
- [15] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.

- [16] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [17] 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.
- [18] Sunyonto Danang. (2015). *Teori Perilaku Kerorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit Caps.
- [19] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [20] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).