

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMATERA KEMASINDO PEKANBARU**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
SUMATERA KEMASINDO PEKANBARU***

Desy Julianti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Rahmi Widyanti³, Gandhi Sutjahjo⁴, Anik Herminingsih⁵, Avilia Pradesti Fujiantoro⁶, Pebriyanti Sultra⁷, Ronauli Safitri Dewi S⁸

^{1-2,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Universitas Islam Kalimantan MAB, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru yang beralamat di Jl. Lintas Timur km 18 Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru menunjukkan nilai t hitung (15.464) > t tabel (1,996) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05 berarti hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini diterima, bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru. Nilai R Square yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.784 atau 78,4 % berarti kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kemasindo sebesar 78,4 % dan sisanya 21,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan; Manajemen Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership on performance of employees at PT Sumatera Kemasindo in Pekanbaru. This research was conducted at PT Sumatera Kemasindo in Pekanbaru is located in Lintas Timur Road km 18 Pekanbaru. The sample in this study as many as 68 people. This study use quantitative analysis with simple linier regression. Based on the results of study that has been implemented, leadership to employee performance of PT Sumatera Kemasindo Pekanbaru shows tcount (15.464) > t table (1,996) with the resulting signification value of 0.000 is still below 0.05 means the hypothesis made in this study is accepted, that leadership has an influence on the performance generated by employees of PT Sumatera Kemasindo Pekanbaru. R Square value generated in this study amounted to 0.784 or 78.4% mean leadership can affect employee performance on PT Sumatera Kemasindo equal to 78.4% and the remaining 21.6% are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership; Employee Performance; Performance Management

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin.

Perkembangan pendistribusian di Indonesia sangatlah pesat. Hal tersebut terlihat dari maraknya kemunculan perusahaan-perusahaan distribusi yang masih baru. Dunia pendistribusian sangat mengandalkan sumber daya manusia karena pendistribusian adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Oleh sebab itu dalam pendistribusian, sumber daya manusia sangat berperan penting sehingga tiap perusahaan akan selalu meningkatkan sumber daya manusianya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satu faktor pentingnya yaitu kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Kepemimpinan merupakan unsur dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bersifat terbuka atau demokratis dan dapat memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri kepada para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Dalam sebuah perusahaan, manajemen memegang peranan sangat penting. Karena tidak mungkin sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan sasarannya tanpa menjalankan fungsi-fungsi manajemennya dengan baik. Dengan demikian berarti manajemen adalah hal yang mutlak harus ada dalam perusahaan. Menurut Terry (2021) manajemen adalah suatu proses khas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan dalam menentukan serta mencapai target yang sudah ditetapkan lewat pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Menurut Sikula (2021) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Tentunya dari beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diatas memiliki kesamaan makna walaupun disampaikan dalam bentuk dan tolak ukur yang berbeda. Ada beberapa pendapat ahli lainnya tentang pengertian manajemen. Hasibuan (2021) mengartikan manajemen adalah ilmu

dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Koontz dan Donnel (2021) manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Dari pendapat ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin di capai, merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, koperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur – unsurnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Faktor manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2019).

Bohlarander dan Snell (2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Tentunya dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas memiliki kesamaan makna walaupun disampaikan dalam bentuk dan tolak ukur yang berbeda. Ada beberapa pendapat ahli lainnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Marnis (2021) secara sederhana mendefinisikan MSDM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Anthony dkk (2022) memberikan pemahaman MSDM sebagai bermacam-macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi dan memelihara karyawan perusahaan. Menurut Cascio (2023), setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan lima aktivitas yang berkaitan dengan pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, usaha untuk menjaga ketaatan, dan ketertiban karyawan serta usaha meningkatkan kemampuan organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan

merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2019). Kepemimpinan menurut Anoraga (2023) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Alfian (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pusat kehendak yang menggerakkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok (organisasi). Jacob dan Jacques (2007) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Sedangkan Fiedler (2018) mengemukakan kepemimpinan adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menggerakkan aktivitas, perubahan, perkembangan kelompok serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan manajemen merupakan perwujudan cara tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut adalah jenis kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2023):

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik dari kepemimpinan otoriter adalah:

- a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan pemimpin;
- b. Pemimpin menganggap dirinya orang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap;
- c. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi atau perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karakteristik dari kepemimpinan partisipatif adalah:

- a. Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan;
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya;

- c. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (open management) dan disentralisasi wewenang.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Karakteristik dari gaya kepemimpinan delegatif adalah:
- Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan;
 - Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang demikian akan sangat baik untuk diterapkan agar prestasi kerja karyawan tinggi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2014). Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan dikaitkan pula dengan teori-teori yang digunakan, maka penulis dapat mengambil suatu hipotesis yaitu: “Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Kemasindo di Pekanbaru.”

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan di PT Sumatera Kemasindo yang beralamat di Jalan Lintas Timur KM 18 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Sumatera Kemasindo yang berjumlah 211 karyawan. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang lebih dari 100 karyawan sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan seluruh populasi, maka diambil jumlah sampel menggunakan rumus pendekatan slovin.

Rumus pendekatan slovin :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan (10 %)

$$n = \frac{211}{1 + 211 \times 0.1 \times 0.1}$$

n = 67.845 (dibulatkan menjadi 68)

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 68 karyawan.

Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Indikatornya adalah:
 - a. Iklim saling mempercayai
 - b. Penghargaan terhadap ide bawahan
 - c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
 - d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
 - e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
2. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikatornya adalah:
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan bekerja sama

Variabel yang diteliti dalam tulisan ini adalah Variabel Bebas (*Independent Variable*), dalam hal ini adalah Kepemimpinan yang dilambangkan dengan X; dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan variabel Y.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menitikberatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Kemasindo, maka data diperoleh dari perusahaan terkait. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada karyawan perusahaan.

Metode Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu analisa dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi data. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penulis sajikan dalam bentuk tabel. Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif, maka jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, dengan kategori:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = 0,80$$

Tabel 1. Interpretasi Skor dan Kategori Tanggapan Responden

No	Interval Kelas	Kriteria
s1	4,20 - 5,00	Sangat Baik
2	3,40 - 4,19	Baik
3	2,60 - 3,39	Cukup Baik
4	1,80 - 2,59	Kurang Baik
5	1,00 - 1,79	Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2019)

Sebelum melakukan analisis pada PT Sumatera Kemasindo ini, maka terlebih dahulu diperhatikan identitas responden. Pada bagian pertama identitas responden yang diperhatikan adalah jenis kelamin. Dimana jenis kelamin pada dasarnya dapat membedakan pola pikir seseorang tentang suatu peristiwa atau suatu objek. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini dirasa perlu untuk mengetahui responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*), dan berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Laki- laki	39	57 %
Perempuan	29	43 %
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui karyawan pada PT Sumatera Kemasindo Pekanbaru didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dikarenakan beban kerja yang diberikan perusahaan membutuhkan keterampilan dan daya tahan tubuh yang maksimal dalam melaksanakannya.

Selanjutnya rekapitulasi variabel kepemimpinan. Rekapitulasi variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Rekapitulasi variabel kepemimpinan

No	Pernyataan	Rata - rata
1	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3,7
2	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengatasi masalah perusahaan	3,75
3	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menjaga rahasia perusahaan.	3,73
4	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menjaga barang inventaris kantor.	3,8
5	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman	3,79

6	Pimpinan menghargai ide – ide dari karyawan	3,61
7	Pimpinan memberikan dukungan terhadap ide – ide karyawan.	3,6
8	Pimpinan memberikan motivasi terhadap ide dari karyawan.	3,82
9	Pimpinan mampu mengembangkan ide – ide dari karyawan.	3,89
10	Pimpinan memberikan promosi naik jabatan kepada karyawan yang berprestasi.	3,7
11	Pimpinan suka memarahi karyawan saat karyawan melakukan kesalahan.	4,1
12	Pimpinan mau menerima kritik dari karyawan	3,88
13	Pimpinan mau menerima saran dari karyawan.	3,83
14	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan secara pribadi	3,94
15	Pimpinan memperhatikan perasaan karyawan saat terjadi masalah yang di akibatkan oleh karyawan	3,88
16	Pimpinan memberikan ruangan kerja yang nyaman untuk karyawan.	3,92
17	Pimpinan memperhatikan kesehatan kerja karyawan.	3,97
18	Pimpinan memperhatikan keselamatan kerja karyawan.	3,75
19	Pimpinan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja karyawan.	3,83
20	Pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan.	3,86
21	Pimpinan bersedia melakukan konsultasi secara pribadi kepada karyawan.	3,86
22	Pimpinan memberikan gaji tepat waktu.	3,92
23	Pimpinan memberikan upah lembur yang sesuai.	3,72
24	Pimpinan memberikan tunjangan yang sesuai dengan masa bekerja karyawan.	3,86
25	Pimpinan memberikan fasilitas yang baik untuk menunjang kinerja karyawan yang berkualitas.	3,83
Jumlah		95,54
Rata - rata		3,82

Sumber: Data olahan, 2023

Pada Tabel 3 dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan memiliki nilai rata – rata 3,82 dengan kategori baik. Selanjutnya rekapitulasi variabel kinerja karyawan, rekapitulasi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Rata - rata
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan perusahaan.	3,86
2	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan	3,97
3	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai target.	3,91
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang di tentukan.	3,94
5	Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	3,95
6	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.	3,86
7	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	3,89
8	Karyawan memiliki kualitas yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,83
9	Karyawan memiliki ketrampilan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,94
10	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,69
11	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,8
12	Karyawan mau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,82

13	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang mendesak.	3,67
14	Karyawan mampu mencapai target yang sudah di tetapkan.	3,77
15	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan saat diberi perintah pimpinan.	3,72
16	Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu.	3,82
17	Karyawan selalu pulang kerja tepat waktu.	3,14
18	Karyawan memberikan keterangan izin saat berhalangan masuk kerja.	3,61
19	Karyawan menggunakan jam istirahat dengan sebaik – baiknya.	3,77
20	Karyawan sering bekerja di akhir pekan (weekend).	3,82
21	Karyawan mampu beradaptasi dalam team.	3,67
22	Karyawan suka bekerja sama dalam team .	3,69
23	Karyawan mampu bekerja dalam team.	3,8
24	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	3,86
25	Karyawan yang bekerja dalam team mampu mencapai target.	3,77
Jumlah		94,57
Rata - rata		3,78

Sumber : Data olahan, 2023

Pada Tabel 4 dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kinerja memiliki nilai rata – rata 3,78 dengan kategori baik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan tiap butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Butir-butir instrument dianggap valid apabila r hitung $>$ r tabel (Sunnyoto, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel X dan Variabel Y

Item Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0.561	0.238	Valid
x1.2	0.598	0.238	Valid
x1.3	0.603	0.238	Valid
x1.4	0.762	0.238	Valid
x1.5	0.398	0.238	Valid
x1.6	0.418	0.238	Valid
x1.7	0.349	0.238	Valid
x1.8	0.469	0.238	Valid
x1.9	0.561	0.238	Valid
x1.10	0.720	0.238	Valid
x1.11	0.318	0.238	Valid
x1.12	0.720	0.238	Valid
x1.13	0.673	0.238	Valid
x1.14	0.726	0.238	Valid
x1.15	0.635	0.238	Valid

x1.16	0.592	0.238	Valid
x1.17	0.530	0.238	Valid
x1.18	0.582	0.238	Valid
x1.19	0.440	0.238	Valid
x1.20	0.705	0.238	Valid
x1.21	0.705	0.238	Valid
x1.22	0.546	0.238	Valid
x1.23	0.491	0.238	Valid
x1.24	0.374	0.238	Valid
x1.25	0.552	0.238	Valid
y1.1	0.624	0.238	Valid
y1.2	0.750	0.238	Valid
y1.3	0.618	0.238	Valid
y1.4	0.541	0.238	Valid
y1.5	0.492	0.238	Valid
y1.6	0.554	0.238	Valid
y1.7	0.404	0.238	Valid
y1.8	0.673	0.238	Valid
y1.9	0.587	0.238	Valid
y1.10	0.504	0.238	Valid
y1.11	0.381	0.238	Valid
y1.12	0.577	0.238	Valid
y1.13	0.544	0.238	Valid
y1.14	0.662	0.238	Valid
y1.15	0.582	0.238	Valid
y1.16	0.717	0.238	Valid
y1.17	0.416	0.238	Valid
y1.18	0.398	0.238	Valid
y1.19	0.662	0.238	Valid
y1.20	0.524	0.238	Valid
y1.21	0.549	0.238	Valid
y1.22	0.686	0.238	Valid
y1.23	0.359	0.238	Valid
y1.24	0.585	0.238	Valid
y1.25	0.662	0.238	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2023

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian kualitas data dengan uji validitas nilai *corrected item-total correlation* yang dihasilkan masing masing item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang dihasilkan sebesar 0,238 maka dalam pengujian validitas keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data atau item pernyataan yang digunakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya > 0,6 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto, 2007). Pengujian reliabilitas

instrument dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
X	.928	.60	Realibel
Y	.928	.60	Realibel

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2024

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai hasil diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing - masing variabel bebas dan variabel terikat dalam angket adalah reliabel.

Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresi Linear Sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 untuk melihat variabel dependen dengan variabel independen. Berikut hasil perhitungan SPSS persamaan regresi linear sederhana:

Tabel 7. Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	10.002		5.518	1.813	.074
x	.887	.885	.057	15.464	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Persamaan Regresi: Kinerja Karyawan = 10,002 + 0,887X.

Persamaan diatas menunjukkan arah hubungan yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat:

- Nilai a = 10,002 menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan adalah 10,002 satuan.
- Jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,887.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara individu, pengujian hipotesa dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized		Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.002	5.518		1.813	.074
x	.887	.057	.885	15.464	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2023

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat nilai t hitung yaitu 15.464 dengan nilai signifikan 0.000 dan nilai lebih kecil dari 0,05. Nilai ini lebih besar dari pada t tabel yaitu 1,996. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan variabel Y yang bisa diterangkan oleh variabel X melalui variabel X dan variabel Y.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.780	6,11888	1,280

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2023

Dari hasil tabel 9 (model summary) ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.784 atau 78,4%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (kepemimpinan) berpengaruh sebesar 78,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan yang memiliki penilaian persentase terbesar pada item pernyataan pimpinan suka memarahi karyawan saat karyawan melakukan kesalahan sedangkan penilaian persentase terendah terdapat pada item pernyataan pimpinan memberikan dukungan terhadap ide-ide karyawan.

Dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yang memiliki penilaian persentase terbesar pada item pernyataan karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan sedangkan penilaian persentase terendah terdapat pada item pernyataan karyawan selalu pulang kerja tepat waktu.

Hasil pengujian uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t -hitung = 15.464 > t -tabel = 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa H_a diterima. Hal ini berarti bahwa, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sumatera

Kemasindo. Uji t ini untuk mengetahui seberapa signifikan variabel X (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), semakin tinggi t hitung maka semakin signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Kemasindo Pekanbaru dan sebaliknya.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel terikat (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel bebas (kepemimpinan). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,784 atau 78,4 %, hal ini menunjukkan kontribusi variabel independen (kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru secara parsial.
2. Setelah ditinjau dari hasil uji R^2 bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 78,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti.
3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Kemasindo Pekanbaru terbukti signifikan karena variabel kepemimpinan memiliki t hitung 15.464.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan agar terus mempertahankan atau meningkatkan kepemimpinan yang ada di PT. Sumatera Kemasindo Pekanbaru.
2. Diharapkan juga agar pemimpin terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif baik dari segi komunikasi, disiplin, serta perhatian berupa penghargaan yang berkesinambungan dan memberikan dukungan yang lebih terhadap ide-ide dari karyawan itu sendiri serta memperhatikan agar karyawan pulang tepat pada waktunya agar prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya dapat ditingkatkan dan lebih baik lagi.

REFERENSI

- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Jakarta:Salemba Empat2
- Alfian, M. Alfian. 2019. *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka
- Anoraga, Pandji. 2018. *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta:Rieneka Cipta
- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.
- 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.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.

- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Cascio, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- 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.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- 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.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- 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.
- Marnis. 2021. *Pengantar Manajemen*. Riau: PT. Arjuna Riau Grafindo
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nabila, Diesha Zubaida Sabda., Sri Langgeng Ratnasari., Dhenny Asmarazisa Azis. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 2 (3), 362-370.

- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- 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.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- 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.
- 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.
- Ramadania, Ramadania., Titik Rosnaini., Sri Langgeng Ratnasari., Rizky Fauzan., Muhammad Nahrudin Apriandika. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim*. Vol. 7. No. 1. Hal. 67-81.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- 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

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- 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.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- 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.
- 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.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- 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., 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. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- 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., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, S.L., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, S.L., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- 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.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Jakarta:Salemba Empat2
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Siagian, Sondang. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara

- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Sofyandi, Herman. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Prenhallindo
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- 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.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta:PustakaPelajar
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Kita.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- 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 Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- 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.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.