

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON PERSONNEL PERFORMANCE

Widodo Ismanto¹, Benhur Gultom², Ervin Nora Susanti³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Gandhi Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Anik Herminingsih⁷, Adinda Rachel Nainggolan⁸, Dedi Aviadi⁹, Ananda Kumar Palaniappan¹⁰, Suhana¹¹

^{1-4,8-9}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Batam, Indonesia

⁶Universitas Islam 45, Indonesia

⁷Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

¹⁰Tunku Abdul rahman University of Management and Technologi, Malaysia

¹¹UITM Cawangan Johor, Malaysia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri tahun 2020, 2021 dan Triwulan ke-2 dan ke-3 tahun 2022 masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan metode survey dengan menjadikan objek penelitan adalah personel Ditreskrimum Polda Kepri. Jumlah sampel 95 personel dari 95 Populasi dan teknik pengambilan data dengan observasi, kuisisioner, dan wawancara. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang diolah dengan SPSS 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi Kerja, Disiplin dan Kompetensi berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. Hal ini terbukti dari hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Ditreskrimum Polda Kepri yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar $109,558 > F$ tabel 3,94, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Karyawan

Abstract

Performance of personnel at the Ditreskrimum of the Riau Islands Regional Police in 2020, 2021 and the 2nd and 3rd Quarters of 2022 is still low. This research aims to determine the effect of leadership style on work motivation, discipline and competence on the performance of personnel at the Ditreskrimum Polda Riau Islands. The type of research in this research is causality research with survey method by making the object of research is the personnel of the Ditreskrimum Polda Kepri. The number of samples is 95 personnel from 95 Population and data collection techniques by observation, questionnaires, and interviews. The analysis used includes validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing which is processed with SPSS 23. The results

of the analysis show that leadership style, work motivation, discipline and competence have a positive or significant effect on personnel performance at the Ditreskrim Polda Riau Islands. This is evident from the results of simultaneous or joint research that leadership style, work motivation, work discipline, and competence have a positive and significant effect on the performance of the Ditreskrim Polda Kepri personnel as indicated by the F count of $109.558 > F$ table 3.94, and the significance value 0.000 is less than 0.05 then H_a is accepted.

Keywords: *Leadership Style; Work Motivation; Work Discipline; Competence; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dari suatu institusi atau organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan dalam kesatuan atau organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi, untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh seorang atasan serta adanya kompetensi dan disiplin kerja dari Personel tersebut yang membuat pekerja semakin profesional dan terarah bekerja guna menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, *et all*, (2013) dan Munparidi (2013) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Benhur Gultom (2014) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Personel pada Ditreskrim Polda Kepri.

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompetensi tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun organisasi pemerintah tersebut diantaranya adalah Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Kepulauan Riau yang berkantor di Jalan Hang Jebat 81 Batu Besar, Nongsa, Batam dan mempunyai wilayah tugas di seluruh Propinsi Kepulauan Riau. Ditreskrim Polda Kepulauan Riau merupakan bagian dari Polda Kepulauan Riau yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas Kepolisian di daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam Rencana Kerja Tahun Anggaran 2022 berpedoman pada Program Prioritas Kapolri, kebijakan strategis Polri yang terdapat pada Rencana Strategis Polri dan Rencana Strategis Polda Kepulauan Riau. Selain memperhatikan kebijakan strategis tersebut, Ditreskrim Polda Kepulauan Riau juga harus memperhatikan perkembangan lingkungan strategis daerah, karakteristik wilayah serta arah dan kebijakan pembangunan Daerah provinsi Kepulauan Riau sehingga diperoleh formulasi yang tepat dan ideal dalam penyusunan sasaran prioritas, arah kebijakan dan strategi Polda Kepulauan Riau.

Tugas Ditreskrim Polda Kepulauan Riau ke depan masih dihadapkan pada banyaknya tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja Polri yang sampai saat ini belum seluruhnya dapat dipenuhi. Masyarakat menuntut dan mengharapkan agar Polri mampu mewujudkan: (1) Polri yang profesional, mandiri, transparan, adil, humanis namun tegas, bermoral, modern dan bebas dari KKN dalam memberikan pelayanan Kepolisian; (2) menggelar kekuatan Polri hingga ke perbatasan dalam rangka mengantisipasi ambang gangguan di tengah-tengah

masyarakat sehingga keberadaannya dapat memberikan rasa aman, tenteram dan nyaman; (3) menegakkan hukum secara profesional, proporsional, tegas, jujur, adil dan tuntas terhadap gangguan nyata serta mewujudkan transparansi dalam proses Penyidikan Tindak Pidana; (4) meningkatnya fungsi intelijen yang mampu mendeteksi, mengantisipasi dan mencegah setiap potensi gangguan Kamtibmas.

Hakekat ancaman pada Tahun 2022 diperkirakan akan semakin kompleks, bila dihadapkan dengan perkembangan stabilitas keamanan yang perlu diantisipasi pasca Pemilu 2020 dan Pemilu Presiden 2024. Untuk mengantisipasi berbagai bentuk hakikat ancaman yang dapat mempengaruhi stabilitas keamanan khususnya di wilayah hukum Polda Kepulauan Riau pada Tahun 2022, sesuai diamanatkan dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dalam rangka Kamdagri tentunya harus mampu mendeteksi, mengantisipasi dan menanggulangi setiap ancaman gangguan keamanan dan ketertiban yang akan timbul pada Tahun 2022

Pada tanggal 19 Nopember 2021 yang lalu saat menutup Rapat Koordinasi Pembinaan (Rakorbin) SDM Polri di Yogyakarta Bapak Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo kembali meminta kepada seluruh jajaran Kepolisian di SDMPolri untuk bisa menjadi 'koki' yang meramu kompetensi nilai etika, kepemimpinan dan teknis untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul seperti yang diharapkan dan dipercaya oleh masyarakat. "Hal tersebut menjadi tugas rekan-rekan sebagai koki yang mampu meramu nilai-nilai etika, nilai kepemimpinan, dan nilai teknis ini ada di dalam setiap karakter individu SDM Polri", kata Bapak Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit.

Kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri sejak tahun 2019 hingga tahun 2021 (perbandingan Laporan/ Pengaduan dengan penyelesaian perkara) terkesan rendah hanya 61% hingga 67%, walaupun sebenarnya kita semua menyadari bahwa dalam 3 (tiga) tahun tersebut Ditreskrimum Polda Kepri sedang giat – giatnya ikut berperan serta dalam penanggulangan pandemic Covid-19. Namun terdapat tunggakan tugas sejumlah 39% ditahun 2019, tunggakan tugas ditahun 2020 sejumlah 33% dan sejumlah 38% di tahun 2021 yang mana tunggakan tugas tersebut harus diselesaikan ditahun 2022 atau tahun berikutnya. Sehingga dapat diartikan kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri dalam 2(dua) triwulan terakhir tahun 2022 perbandingan Jumlah Tindak Pidana (JTP) dengan Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana (JPTP) atas Laporan/ Pengaduan masyarakat terkesan masih rendah yaitu hanya 42% dan 46%. Sehingga terdapat tunggakan perkara sejumlah 48% dan 44%. yang mana tunggakan tugas tersebut harus diselesaikan pada triwulan berikutnya. Padahal untuk triwulan berikutnya juga akan terjadi penambahan perkara yang menjadi beban kerja.

Terdapat dugaan adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan Personel untuk mencapai prestasi kinerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin

merupakan bentuk pengendalian diri Personel dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja Personel dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan institusi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja Personel Direktorat Reserse Kriminal umum Polda Kepri.

Pimpinan di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Kepri senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan pada Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Kepri. Hal ini tidak terlepas dari pola promosi jabatan yang kurang mempertimbangkan kompetensi pejabat yang akan diangkat karena selama ini promosi yang dilakukan pada pimpinan di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Kepri dilakukan atas dasar kepangkatan, golongan serta hasil penilaian kinerja melalui wanjak, sementara hasil wanjak belum mampu memberikan informasi kinerja pimpinan secara obyektif.

Bertolak dari permasalahan yang timbul pada Direktorat Reserse Kriminal umum Polda Kepri harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin kerja yang tinggi, memberikan upaya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi personel yang lebih baik dan inovatif serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbing personel dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan pimpinan organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja personel karena peningkatan kinerja personel menjadi harapan baik bagi pimpinan unit organisasi seperti pada Ditreskrimum Polda Kepri sebagai satu-satunya Institusi atau Lembaga Pemerintah yang mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah guna pemulihan ekonomi nasional yang aman tenteram dan berkeadilan, sangat berkepentingan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawainya karena personel merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. 2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. 3) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. 4) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri. 5) Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja Personel pada Ditreskrimum Polda Kepri.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015).

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018).

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler, 2017).

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan dan di sepakati bersama (Mubarok, 2017).

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel.

H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel. H4: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Personel.

H5: Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Personel.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode *survey* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel Ditreskrim Polda Kepri. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliable, dan obyektif. Lokasi penelitian terdapat di kantor Ditreskrim Polda Kepri yang beralamat di Jl. Batu Besar Nongsa Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Jadwal penelitian inidari bulan Januari - Juni 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Ditreskrim Polda Kepri sebanyak 95 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 95 orang.

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel Disiplin kerja (X3) dan variabel kompetensi (X4), serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

1. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013)
Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

2. Anoraga (2014), mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Sinambela (2018), pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
4. Dessler (2017), Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016), mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.
5. Mubarok (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan dan di sepakati bersama.

Instrumen Penelitian

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Instrumen

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode *survey* maka teknik pengumpulan datanya adalah kuisisioner (angket), teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kuisisioner menggunakan skala *Likert* untuk mengukur variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Validitas

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk. Uji dengan membandingkan hitung (*tabel corrected item total correlation*) dengan r tabel (*table product moment*) dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$.

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut adalah valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut tidak valid.

Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pertanyaan yang ada didalam kuisisioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Dikatakan reliabilitas jika angka korelasi yang diperoleh $> r$ tabel taraf signifikansi 5 %. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r$ tabel pengujian. Reliabilitas dalam penelitian menggunakan program SPSS.

Uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrument gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil reliabilitas kuisisioner dianalisis dengan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Dari hasil output terlihat nilai reliabilitas instrument variabel gaya kepemimpinan 0,936 dari item kuisisioner 19, variabel motivasi kerja 0,957 dari item kuisisioner 10, variabel disiplin kerja 0,947 dari item kuisisioner 10, variabel kompetensi 0,967 dari item kuisisioner 19 dan variabel kinerja pegawai 0,944 dari item kuisisioner 10. Dari semua nilai alfa terlihat nilai $r_{hitung} > r_{table}$ 0,7 sehingga disimpulkan bahwa ke lima instrument variable dinyatakan reliabel, sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi. Tujuan dari penggunaan statistik inferensial adalah untuk menduganilai populasi. Dengan adanya penggunaan metode ini, tentu kita mengharapkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat serta mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penggunaan statistik inferensial adalah pengambilan sampel, pemilihan analisis, dan pengambilan keputusan untuk keseluruhan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Ditreskrim Polda Kepri yang beralamat Jalan Hang Jebat No. 81, Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29122. Angket disebarakan kepada 95 responden yang merupakan personel dan pejabat Ditreskrim Polda Kepri dan semua angket tersebut lengkap kembali pada peneliti, untuk dilakukan pengolahan data. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria sebagaimana ditunjukkan Tabel 11. Pada Ditreskrim Polda Kepri jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 76 orang atau 83,2 % dan sisanya sebanyak 19 orang atau 16,8 % berjenis kelamin perempuan.

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi empat bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut paling banyak responded yaitu pada usia 20 tahun sampai dengan usia 30 tahun sebanyak 32 orang atau 33,7 %. Usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang atau 52,6 %. Usia 41 - 50 tahun sebanyak 7 orang atau 7,4%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 6 orang atau 6,3 %. Sehingga dapat dikatakan Ditreskrim Polda Kepri memiliki pegawai paling banyak dengan usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang atau 52,6 %.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi statistik data penelitian untuk gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin (X_3), kompetensi (X_4) dan kinerja pegawai (Y) dari 95 responden, disampaikan dalam bentuk tabel di bawah, deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang *mean*, *median*, *sum*, *minimum*, *maksimum*, *std. deviasi*, dan *variance*. Didapat bahwa data variabel gaya kepemimpinan diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang telah

diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari tabel diatas diperoleh skor terendah adalah 70, skor tertinggi 95, sum 8220 , dan variance 86,93.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi yang biasa dilakukan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat. Peneliti menggunakan metode pengujian dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan program SPSS dengan ketentuan, apabila nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,100, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya (Hadi, 2010). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterosdastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaan regresinyasebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 0,207 + 0,140 X_1 + 0,397 X_2 + 0,219 X_3 + 0,343 X_4 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,140 atau 14% terhadap kinerja personel.
- Motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,397 atau 39,7% terhadap kinerja personel.
- Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 0,219 atau 21,9% terhadap kinerja personel.
- Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 0,343 atau 34,3% terhadap kinerja personel.

Analisis Uji Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi atau hubungan antar variabel maka dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS, korelasi ini dilakukan satu persatu antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompetensi (X_4) terhadap kinerja personel Ditreskrim Polda Kepri.

Uji Signifikasi (Uji t) Secara Parsial atau uji sendiri-sendiri Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 Terhadap Y

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) terhadap kinerja personel (Y) secara parsial, yang diolah dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil:

- Bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,023) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,046) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

- 2) Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t_{Hitung} (3,362) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,01) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja personel (Y).
- 3) Pada variabel disiplin kerja (X_3) nilai t_{Hitung} (2,948) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,04) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y).
- 4) Pada variabel kompetensi (X_4) nilai t_{Hitung} (8,088) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kompetensi (X_4) terhadap variabel kinerja personel (Y).

Uji Linieritas (Uji F) Secara simultan atau Uji secara bersama-sama Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 Kerja Terhadap Y .

Tabel 1 Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3480,430	4	870,107	109,558	.000 ^b
Residual	86,096	90	,957		
Total	3566,526	94			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 109,558 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,94. Yang berarti gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena (Y), karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa kuat besar variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) kompetensi (X_4) menerangkan variabel kinerja personel (Y), dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.988 ^a	,976	,975

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa R^2 sebesar 0,976 yang artinya bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja personel) sebesar 97,6%, sementara sisanya sebesar 2,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel di Ditreskrim PoldaKepri. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel di Ditreskrim Polda Kepri, yaitu:

1. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya signifikansi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja personel (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,023) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,046) lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y).
2. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t_{Hitung} (3,362) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,01) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja personel (Y).
3. Berdasarkan uraian analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja personel (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi pada variabel motivasi (X_3) nilai t_{Hitung} (2,948) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,04) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja personel (Y).
4. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel kompetensi (X_4) terhadap kinerja personel (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja (X_4) nilai t_{Hitung} (8,088) > t_{Tabel} (1,661) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kompetensi (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
5. Pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompetensi (X_4) terhadap kinerja personel (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,975 atau $R_{X_1X_2X_3X_4Y} = 0,975$ (nilai $R = 0,975$ ini diperoleh dari tabel Model Summary kolom kedua R dari hasil pengolahan data dengan program SPSS), maka mempunyai pengaruh variabel $X_1X_2X_3X_4$ secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 97,5%. Sedangkan uji F untuk melihat signifikansinya ditemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $109,4558 > 3,94$, maka signifikan. Hasil uji-F ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan pada variabel independen X terhadap variabel dependen Y, yang berarti terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja personel Ditreskrim Polda Kepri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimum Polda Kepri.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimum Polda Kepri.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimum Polda Kepri.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditreskrimum Polda Kepri.

REFERENSI

- Adil VM, Sendow GM, Lumintang G. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerjadan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol 6, No 4:3733-3742.
- Aprilia LR. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*. Vol 8, No 1: 15-24.
- Arika, Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto. 2016. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad. 2015. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandrasari F. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan yang Diperkuat oleh Skills terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 8, No 2: 145-160.
- Dadie CIB, Nugraheni R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison dkk, Untung. W. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Ernawati, Wijaya B. G., Soedarmadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya makmur Agung Lestari *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Universitas Semarang.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Fikri, Adnan. 2018. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1. No 2: 4-37.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.

- Kusumalita GN, Satria IBH. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 2: 1-16.
- Lubis K. A. 2018. melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Tesis). Universitas Sumatra Utara. Program Pascasarjana. Vol 3, No 1: 1-17.
- M. Muli. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No 1: 1-18
- Maheswari, dan Lutvy. 2015. Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 1: 14-17
- Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: GR1.
- Marliani S. 2016. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. Vol 6, No 2: 10-17
- Marliani S. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Alfabeta
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Monang 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. (Tesis). Universitas Halu Oleo. Program Pascasarjana. Vol. 5, No.9, 2017:5398-5432
- Munandar, Sunyoto, A. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaedah, Mardjuni S, Saleh Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangke. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 5, No. 12, 2018: 7638-7668
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.

- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- 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. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- 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., 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 Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- 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., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rizaldi MY. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Bandung. (Tesis). Universitas Lampung. Program Pascasarjana. Vol. 3, No. 2 Mei 2017: 194–204
- Rosi .S. 2018. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Kalimantan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.4, No.2 Agustus 2018.

- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sedarmayanti. 2016. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati & Haryani 2016 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian S,P, dan Simanjuntak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 3, No. 2, September 2017: 80-89
- Soekidjo, N. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto B. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan Yamin, Heri Kurniawan. 2019. *Tekhnik Analisis Statistik terlangkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Subroto Suadi. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.4 No.1 : 47-57
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R, Nurhayati, E, dan Sandy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umama AH. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol 10, Nomor 02, Nopember 2016
- Umar, H. 2015. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai Fawzi, Basri, M. A. 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262.

Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.