

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Ferry Muliadi Manalu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
e-mail : ferry_manalu@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompenasai dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rancang Adhya Selaras . Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah karyawan PT. Rancang Adhya Selaras sebanyak 52 responden dan sampel berjumlah 52 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai $t_{hitung} - 1,393 < t_{table} 1,678$ dan tingkat signifikan $0,170 > 0,05$, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,596 < t_{table} 1,678$ dan tingkat signifikan $0,554 > 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,307 > t_{table} 1,678$ dan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,606 > t_{table} 1,678$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hasil pengujian $F_{hitung} 8,242 > F_{table} 2,81$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa antara keempat variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinani, Motivasi Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This purpose of this study was determine the effect of leadership style, work motivation, compensation and job stress on Employee Performance at PT. Rancang Adhya Selaras. This type of research is quantitative with data collection techniques using a questionnaire. The population of this study is 52 respondents and the sample used 52 respondents using census techniques. The results of the analysis that leadership style not have a positive and not significant effect on the performance of employees with a regression coefficient of t-count value of $- 1,393 < t_{table} 1,678$ and a significant level of $0,170 > 0,05$, work motivation not have a positive and not significant effect on employee performance with a calculated t value of $0,596 < t_{table} 1,678$ and a significant level of $0,554 > 0,05$, compensation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,307 > t_{table} 1,678$ and a significant level of $0,025 < 0,05$, job stress has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $4,606 > t_{table} 1,678$ and a significant level of $0,000 < 0,05$, F test results calculate $8,242 > F_{table} 2,81$ and the significant value is $0,000 < 0,05$, so this indicates that there is an influence between the four variables studied, namely leadership style, work motivation, compensation and job stress simultaneously affect employee performance employee performance.

Keywords : *leadership style, work motivation, compensation, job stress, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal. Salah satu yang menjadi aspek penting dalam pencapaian sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek penting yang mampu mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan alat pembanding dari kerja seseorang, sesuai dengan aturan yang berlaku maupun yang ditetapkan dalam sebuah organisasi (Setyawati et,al :2018).

Ada beberapa hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi dan stres kerja. Pemimpin merupakan orang yang dapat mempengaruhi orang lain terutama bawahan serta memiliki otoritas manajerial (Hery, 2019). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri (dapat berupa ciri khas) yang dapat mempengaruhi bawahan, agar tujuan ataupun sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai,2014).

Motivasi kerja merupakan hal penting yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari dalam maupun dari luar. Dengan adanya motivasi, sebagian besar orang akan semangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu hal yang mampu mendorong seseorang untuk bertindak, maupun berperilaku tertentu (Hanafi,2011).

Selain motivasi kerja, ada aspek lain yang tak kalah penting yaitu kompensasi. Kompensasi mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih ekstra. Kompensasi merupakan segala penghasilan baik berupa uang, barang yang bersifat langsung maupun tidak langsung dan diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan (Hasibuan, 2012).

Selain beberapa hal diatas, stres kerja juga perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Stres kerja mampu mempengaruhi pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga sering mempengaruhi kinerja. Stres kerja merupakan respon yang ditimbulkan pada diri seseorang atas lingkungan pekerjaannya sehingga berdampak pada hasil kerja individu (Setyawati et al,2018). Pada penelitian ini, peneliti berusaha mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rancang Adhya Selaras Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rancang Adhya Selaras Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rancang Adhya Selaras Batam.
5. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras Batam.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit(empiris), obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah total keseluruhan karyawan PT. Rancang Adhya Selaras Batam yang berjumlah 52 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Instrument Penelitian

Instrument penelitian pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dengan total 30 butir pertanyaan yang disebar kepada 52 responden.

Teknik Analisis Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS V 20 for windows* untuk pengujian dan *Microsoft Excel 2010* sebagai pengolahan tabulasi data.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya instrumen penelitian..Dalam hal ini juga menguji kevalidan maupun ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi suatu instrumen penelitian dimana suatu instrument penelitian akan konsisten walau berkali –kali di uji.

Teknik Analisa Data

Untuk menguji data diperlukan pengujian data dengan teknik analisis sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada sehingga peneliti dapat menentukan analisis yang tepat dengan pengujian sebagai berikut:

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah variabel bebas , variabel terikat atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisi Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial atau masing-masing antar variabel X terhadap variabel Y.

Uji F

Untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama sama antara variabel X terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel terikat (Y).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan *SPSS V 20* hasil validitas menunjukkan hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2732) dengan total 52 sample sehingga semua pernyataan dikatakan valid. Berikut tabel dari hasil pengujian validitas menggunakan *SPSS V 20*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
Gaya	1	0,691	0,2732	Valid	
	Kepemimpinan	2	0,554	0,2732	Valid
		3	0,891	0,2732	Valid
		4	0,853	0,2732	Valid
		5	0,854	0,2732	Valid
		6	0,719	0,2732	Valid
Motivasi	1	0,854	0,2732	Valid	
	2	0,859	0,2732	Valid	
	3	0,791	0,2732	Valid	
	4	0,766	0,2732	Valid	
	5	0,686	0,2732	Valid	
	6	0,835	0,2732	Valid	
Kompensasi	1	0,848	0,2732	Valid	
	2	0,803	0,2732	Valid	
	3	0,676	0,2732	Valid	
	4	0,784	0,2732	Valid	
	5	0,754	0,2732	Valid	
	6	0,796	0,2732	Valid	
Stres Kerja	1	0,866	0,2732	Valid	
	2	0,865	0,2732	Valid	
	3	0,862	0,2732	Valid	
	4	0,859	0,2732	Valid	
	5	0,785	0,2732	Valid	
	6	0,768	0,2732	Valid	
Kinerja	1	0,521	0,2732	Valid	

Karyawan	2	0,813	0,2732	Valid
	3	0,507	0,2732	Valid
	4	0,524	0,2732	Valid
	5	0,683	0,2732	Valid
	6	0,521	0,2732	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji Reliabilitas

Pada uji ini r Alpha dari masing-masing variabel X dan Y lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,859	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,881	0,60	Reliabel
3	Kompensasi	0,864	0,60	Reliabel
4	Stres Kerja	0,911	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,607	0,60	Reliabel

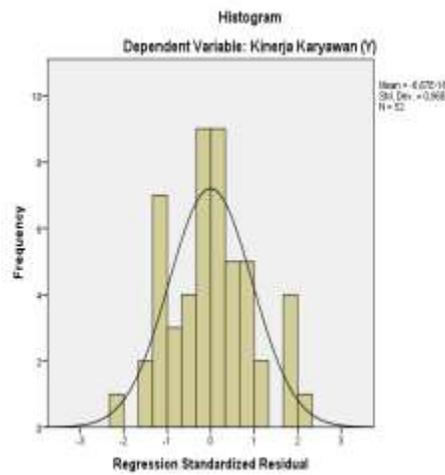
Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji Normalitas

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal dibuktikan dengan pola gambar lonceng atau *bell shaped* dan grafik *Normal Probability plot of Regression Standardized Residual* berikut ini.

Gambar 1

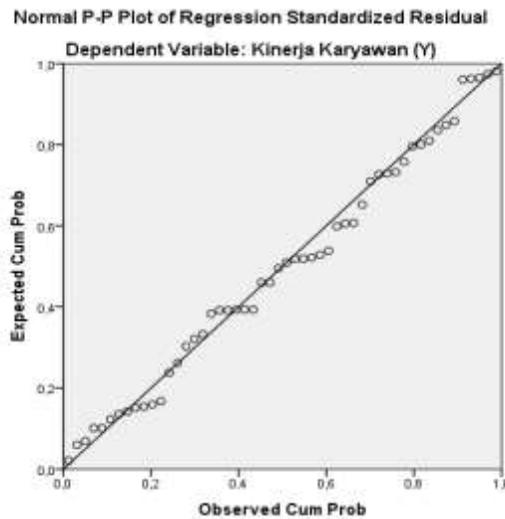
Diagram Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS 20

Gambar 2

Gratik *Normal Probability plot of Regression Standarized Residual*

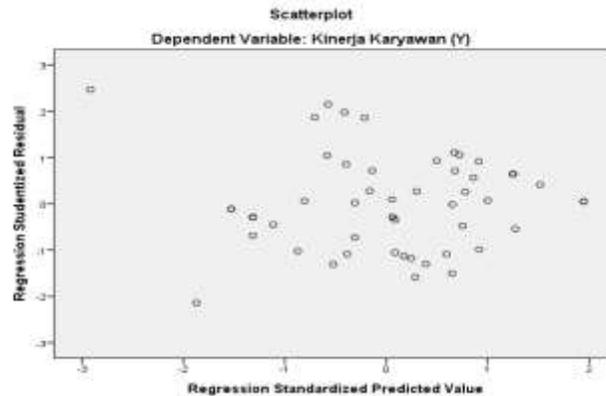


Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, atau tren garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini juga diperkuat dengan uji *Glejser* berikut ini.

Gambar 3
Scatterplot



Gambar 4
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,973	2,118		3,292	,002
Gaya Kepemimpinan	-,036	,101	-,077	-,359	,721
Motivasi	,101	,109	,257	,924	,360
Kompensasi	-,227	,104	-,556	-2,174	,035
Stres Kerja	-,038	,036	-,150	-1,038	,305

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari regresi linear berganda diperoleh nilai constanta sebesar 12,169, variable gaya kepemimpinan sebesar -0,252, variabel motivasi kerja sebesar 0,116, variable kompensasi sebesar 0,429, dan variable stress kerja sebesar 0,297. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dibuktikan dengan table di bawah ini:

Tabel 3
Regresi linear Berganda
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	s Std. Error	Beta		
	12,169	3,777		3,222	,002
	-,252	,181	-,249	-1,393	,170
	,116	,195	,138	,596	,554
	,429	,186	,492	2,307	,025
	,297	,065	,556	4,606	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji t

Variabel gaya kepemimpinan dengan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi kerja dengan t_{hitung} lebih kecil dengan t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Variabel kompensasi dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel stress kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil uji t.

Tabel 4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,169	3,777		3,222	,002
1 Gaya Kepemimpinan	-,252	,181	-,249	-1,393	,170
Motivasi	,116	,195	,138	,596	,554
Kompensasi	,429	,186	,492	2,307	,025
Stres Kerja	,297	,065	,556	4,606	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji F

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 8,242 (F_{hitung}) > 2,81 (F_{tabel}) dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari tabel hasil uji F berikut ini:

Tabel 5

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,181	4	61,045	8,242	,000 ^b
	Residual	348,126	47	7,407		
	Total	592,308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X4), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X3)

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji koefisien determinasi memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 36,2 hal ini mengandung arti Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya yaitu 63,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,642 ^a	,412	,362	2,72157	1,932

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X4), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 20

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Rancang Adhya Selaras dibuktikan dengan hasil SPSS $t_{hitung} (-1,393) < \text{dari } t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikan $(0,170) > \text{dari } 0,05$. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu Ichsan Kasnul Faraby dalam pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras dibuktikan dengan hasil SPSS $t_{hitung} (0,596) < t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikan $(0,554) > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu Abd Rahman Fakhruddin dan Burhanuddin Firman dalam pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai SMPN 2 Balaesaang Kabupaten Donggala.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras dibuktikan dengan hasil SPSS $t_{hitung} (2,307) > t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikan $(0,025) < 0,05$. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu Bulawambona Endah Purnamasari dan Rr. Hermein Tridayanti dalam *Analysis of Influence of Compensation and Leadership style to Employee Performance* PT. Feva Indonesia
4. Stes kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rancang Adhya Selaras dibuktikan dengan hasil SPSS $t_{hitung} (4,606) > t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu Dhruva Lal Pandey dalam *Work Stress and Employee Performance an Assesment of Impact of Work Stress*.
5. Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan Stes Kerja (X4) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Rancang Adhya Selaras dibuktikan dengan hasil SPSS nilai $F_{hitung}(8,242) > F_{tabel}(2,81)$ dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$.

SARAN

Saran yang ingin peneliti sampaikan pada penelitian ini adalah:

Bagi Perusahaan

Peneliti berharap perusahaan mampu memberikan perhatian kepada karyawan terutama dalam memberikan motivasi dan kompensasi agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan performa perusahaan.

Bagi Karyawan

Peneliti berharap karyawan mampu mempertahankan profesionalitas dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja. Karyawan harus menjalankan kewajiban seorang karyawan dengan baik tanpa melakukan penyimpangan dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Apabila terdapat banyak kesalahan dalam penulisan, diharapkan dapat dijadikan perbaikan oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- 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.
- Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- 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.
- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- Hanafi Mamduh M.2011. *Manajemen* Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- 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.

- Hasibuan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- 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.
- 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.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- 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
- Rivai,Z, Veitzhal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis(JRMB)Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3>.

- 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.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7.No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.