

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PERTANAHAN KOTA BATAM**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE,
MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMOTIONAL
INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN THE OFFICE BATAM CITY LAND***

**Yudo Prio Sasmito¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ervin Nora Susanti³, Velya Tri
Desi⁴, Gandhi Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Kezia Eka Sari Dewi⁷, Dwi Afni
Maileni⁸**

¹⁻⁴*Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)*

⁵*(Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia)*

⁶*(Prodi Doktor Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia)*

¹*e-mail: yudopriosmito@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³ervin@gmail.com,*

⁴velya@yahoo.com, ⁵gandhi.sucahyo@yahoo.com, ⁶widyo.winarso@yahoo.com,

⁷kezia@yahoo.com, ⁸dwi.afni@yahoo.com

Abstrak

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji pengaruh faktor-faktor utama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional. Identifikasi dari permasalahan yang ada merupakan dampak masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional secara kolektif memengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Batam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian ialah semua pegawai kantor pertanahan Kota Batam sebanyak 56 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Kuesioner disusun dengan skala Likert dan data dikumpulkan melalui Google. Analisis data menggunakan regresi ganda dengan bantuan IBM SPSS. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam. Motivasi kerja dan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditemukan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Hasil penelitian juga menegaskan bahwa secara bersamaan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin; Motivasi; Budaya Organisasi; Kecerdasan Emosional; Kinerja

Abstract

Based on the purpose of this study to examine the influence of main factors on employee performance at the Batam City Land Office which include leadership style, work discipline, work motivation, organizational culture, and emotional intelligence. Identification of existing problems is the impact of each factor on employee performance. In addition, this study will also analyze how work discipline, motivation, organizational culture, leadership style, and emotional intelligence collectively affect employee performance in the office. The ultimate goal of this study is to provide a deeper understanding of the factors that affect employee performance within the Batam City Land Office. The research method

uses a quantitative approach with a causal design. The research population consists of all employees of the Land Office of Batam City, totaling 56 people. The sampling technique uses a census method. Questionnaires are structured using a Likert scale, and data is collected through Google. Data analysis is conducted using multiple regression with the assistance of IBM SPSS. This research concludes that leadership style and work discipline significantly influence employee performance at the Land Office of Batam City. Work motivation and emotional intelligence do not substantially impact employee performance. It was found that organisational culture also significantly affects employee performance in the office. The research results also confirm that leadership style, work discipline, work motivation, corporate culture, and emotional intelligence greatly influence employee performance. This indicates that these factors interact with each other in influencing employee performance in the environment of the Land Office of Batam City.

Keywords: *Leadership Style; Discipline; Motivation; Organisational Culture; Emotional Intelligence; Performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis dan manajemen, kinerja pegawai termasuk faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya mencapai kinerja yang maksimal, faktor-faktor seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku dan kinerja para pegawai. Penelitian dilakukan guna menginvestigasi koneksi yang ada antara faktor-faktor ini dan kinerja pegawai. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam, hal ini juga memiliki urgensi yang bermakna, diantaranya seperti Optimalisasi kinerja para pegawai, Peingkatan layanan publik, Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas, Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Peningkatan Keberlanjutan Organisasi, dan Kontribusi terhadap Penelitian Lokal. Meskipun begitu, menurut peneliti masih terdapat gap dalam literatur yang secara komprehensif menganalisis semua faktor ini dalam satu kerangka penelitian. Selain itu, pengkajian lebih lanjut mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja pegawai masih diperlukan.

Kantor Pertanahan Kota Batam dipilih sebagai lokasi penelitian karena adanya kontradiksi antara tuntutan kinerja pegawai yang seharusnya dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, kinerja yang tinggi agar memberikan kepuasan layanan bagi masyarakat. Namun kinerja pegawai BPN yang belum optimal karena banyaknya pembatasan hukum atas prosedur atau operasi, dan banyaknya spesifikasi formal dan pengawasan menyebabkan adanya keluhan masyarakat tentang kinerja pegawai di kantor pertanahan (BPN).

Adapun indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja dan layanan di Kantor Pertanahan Kota Batam disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Layanan Kantor Pertanahan Kota Batam

No	Bulan	Nilai	Kategori
1	Februari 2022	3.63	Sangat Baik
2	Maret 2022	3.83	Sangat Baik
3	April 2022	3.77	Sangat Baik
4	Mei 2022	3.80	Sangat Baik
5	Juni 2022	3.67	Sangat Baik
6	Juli 2022	3.87	Sangat Baik
7	Agustus 2022	3.76	Sangat Baik
8	September 2022	3.95	Sangat Baik
9	Oktober 2022	3.70	Sangat Baik
10	November 2022	3.72	Sangat Baik

Rata-rata Kinerja 3,78 dengan Kategori Sangat Baik

Sumber: Aplikasi Survei Kepuasan Masyarakat Kementerian Agraria, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Batam dalam memberikan layanan mengalami fluktuasi, terjadi kenaikan nilai dan penurunan. Masih terdapat masyarakat yang kurang puas terhadap kinerja Kantor Pertanahan Kota Batam.

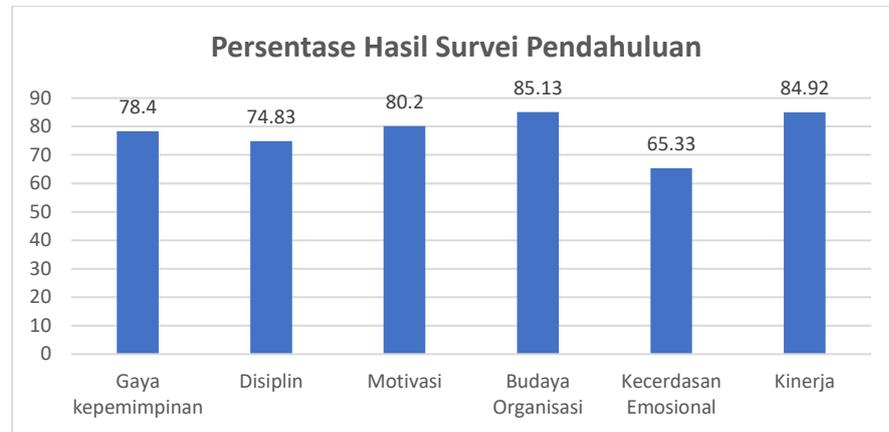
Berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu mengenai beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai 5 tahun terakhir diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial (Aulia & Trianasari, 2021), motivasi mempengaruhi kinerja (Mulyadi *et al.*, 2021), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Saputra & Saidah, 2020), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Ramadhani & Indawati, 2021), dan keragaman budaya pegawai berpengaruh terhadap kinerja (Agustina & Mahfudz, 2020).

Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap kepuasan masyarakat. Untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka kinerja pegawai merupakan hal yang dilihat oleh Kantor Pertanahan Kota Batam sebagai salah satu faktornya. Penelitian ini dapat membantu Kantor Pertanahan Kota Batam dalam mengidentifikasi area di mana mereka bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Misalnya, dengan memahami bagaimana faktor disiplin kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja, perbaikan dalam pengelolaan waktu dan motivasi pegawai dapat dilakukan.

Selain itu gaya kepemimpinan juga memberikan dampak besar pada kinerja pegawai dan budaya organisasi. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan yang paling efektif, Kantor Pertanahan Kota Batam dapat mengembangkan kebijakan dan pelatihan yang sesuai untuk para manajer dan pemimpin mereka. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan sumber daya manusia di Kantor Pertanahan Kota Batam. Mengetahui bagaimana kecerdasan emosional berhubungan dengan

kinerja pegawai dapat membantu dalam perekrutan, pengembangan, dan retensi pegawai yang berkualitas.

Survei pendahuluan terhadap pegawai Kantor Pertanahan Kota Batam juga dilakukan melalui penjarangan persepsi pegawai dari variabel yang diteliti sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik Hasil Survei Pendahuluan

Gambar 1 memperlihatkan bahwa persepsi pegawai dalam aspek gaya kepemimpinan sebesar 78,4%, disiplin sebesar 74,83%, aspek motivasi 80,2%, budaya organisasi 85,13%, kecerdasan emosional 65,33%, dan aspek kinerja 84,94%. Berdasarkan hasil survei pendahuluan ini, maka aspek gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, kecerdasan emosional, dan kinerja perlu ditingkatkan karena kurang dari 85%. Oleh karena itu, perlu kiranya dilaksanakan penelitian ini.

Mengingat pentingnya Kantor Pertanahan dalam infrastruktur administratif dan pelayanan publik, penelitian ini dapat memberikan panduan yang berharga bagi perbaikan operasional, manajemen sumber daya manusia sehingga masyarakat juga mendapatkan layanan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan riset gap di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi?" Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Harapan peneliti terhadap adanya penelitian ini adalah agar dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak-pihak berikut: Pertama, memberikan wawasan penting kepada manajemen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Kedua, membantu pegawai memahami bagaimana faktor seperti budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kecerdasan emosional memengaruhi kinerja mereka, mendorong motivasi pribadi yang lebih baik. Ketiga, berkontribusi pada literatur ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia dengan memberikan informasi baru tentang hubungan faktor-faktor tertentu dan kinerja pegawai. Terakhir, hasilnya dapat menjadi landasan bagi penelitian masa depan yang lebih mendalam mengenai interaksi faktor-faktor ini atau pengaruh faktor lain pada kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel penelitian atau menganalisis dampak variabel satu terhadap variabel lainnya. Desain penelitian ini juga termasuk tipe ex-post-facto, yang mencoba mengidentifikasi hubungan sebab-akibat atau korelasi variabel-variabel yang data-datanya telah terjadi sebelumnya (Umar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Kantor Pertanahan Kota Batam, berjumlah 56 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian memakai teknik sampling sensus, sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian yang terdiri dari 56 responden.

Tabel 2 Operasionalisasi dan Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi yang efektif, dengan tujuan untuk memotivasi mereka agar dengan sukarela mengikuti arahan atau visi pemimpin (Mariam, 2019)	(1) Memiliki strategi yang jelas, (2) Komunikasi strategi yang baik, (3) Memberikan perhatian dan motivasi kepada anggota, (4) Peduli terhadap masalah anggota, (5) Peduli terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.	29, 30, 31, 32, 33, 34 35, 36, 37, 38	Interval
Disiplin (X ₂)	Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk patuh terhadap aturan perusahaan dan menjaga norma sosial dalam lingkungan kerja (Razak dkk, 2016)	(1) Patuh terhadap peraturan kerja, (2) Patuh terhadap prosedur kerja, (3) Patuh terhadap norma sosial, dan (4) Akurat dalam bekerja	1,2, 3,4 5,6 7,8	Interval
Motivasi kerja (X ₃)	Dorongan dalam diri individu untuk bertindak memenuhi kebutuhan (Edison, 2017)	(1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri	9, 10, 11, 12 13, 14 15, 16 17, 18	Interval
Budaya organisasi (X ₄)	Serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya. (Mariam, 2019)	(1) Kesadaran diri, (2) Keagresifan, (3) Kepribadian, (4) Performa, dan (5) Orientasi Tim.	19, 20 21, 22 23, 24 25, 26 27, 28	Interval

Kecerdasan Emosional (X ₅)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengidentifikasi perasaan, merasakan, dan memanfaatkan emosi untuk mendukung pemikiran, memahami perasaan serta maknanya secara mendalam (Goleman, 2019).	(1) Pengenalan diri (2) Pengendalian diri (3) Motivasi (4) Empati (5) Keterampilan Sosial	39, 40 41, 42 43, 44 45, 46 47, 48	Interval
Kinerja Pegawai (Y ₁)	Hasil atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai (Mariam, 2019)	(1) Target, (2) Kualitas, (3) Waktu (4) Taat Asas.	49, 50 51, 52 53, 54 55, 56	Interval

Pengukuran instrumen kuesioner dengan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013), skala *Likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi terhadap fenomena sosial. Terdapat lima pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Skala ini membantu menggambarkan sejauh mana responden setuju atau tidak terhadap pernyataan, memberikan wawasan tentang pola sikap atau pandangan mereka.

Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen digunakan validitas dan reliabilitas internal. Upaya mencari tahu positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas pengaruh gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), motivasi kerja (X₂), budaya organisasi (X₄), dan kecerdasan emosional (X₅), serta variabel terikat kinerja (Y) dengan menggunakan rumus regresi linier berganda yaitu:

Dimana :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

- A = Konstanta
- Y' = Kinerja Pegawai
- e = Standar error
- b₁, b₂, b₃, ... = Koefisien regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Budaya Organisasi
- X₅ = Kecerdasan Emosional

Pengujian statistik inferensial menggunakan regresi ganda meliputi uji parsial, uji simultan, dan Koefisien Determinan (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil jawaban kuesioner oleh responden disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
42,4 – 45	Sangat Tinggi	13	23,21
39,7 – 42,3	Tinggi	6	10,71
37 – 39,6	Cukup	6	10,71
34,3 – 36,9	Rendah	22	39,29
31,6 – 34,2	Sangat Rendah	9	16,07
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 3 yang disajikan menggambarkan bagaimana responden merespons suatu pernyataan dalam penelitian. Dalam tabel ini, terlihat bahwa sebanyak 13 responden (23,21%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Terdapat 6 responden (10,71%) yang mengatakan setuju, dan jumlah yang sama juga memberikan respons "cukup setuju", yaitu 6 responden (10,71%). Terdapat 22 responden (39,29%) yang masuk dalam kategori respons yang rendah terhadap pernyataan tersebut. Sebaliknya, 9 responden (16,07%) mengatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil tersebut ialah: responden mempunyai persepsi terhadap gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori rendah.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Disiplin

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
27,4 – 30	Sangat Tinggi	13	23,21
24,7 – 27,3	Tinggi	15	26,79
22 – 24,6	Cukup	20	35,71
19,3 – 21,9	Rendah	5	8,93
16,6 – 19,2	Sangat Rendah	3	5,36
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023.

Tabel 4 menggambarkan distribusi respons dari responden terhadap suatu pernyataan dalam penelitian. Dalam tabel ini, terlihat bahwa ada 13 responden (23,21%) yang memberikan jawaban "sangat setuju". 15 responden (26,79%) menyatakan "setuju", sementara 20 responden (35,71%) memberikan jawaban "netral". Jumlah responden yang tidak setuju terdiri dari 5 responden (8,93%) dan 3 responden (5,36%). Hasil tersebut menunjukkan jika persepsi responden terhadap disiplin termasuk dalam kategori cukup.

Hasil jawaban kuesioner dari responden yang dikategorikan dalam 5 skala, hasil jawaban kuesioner pada variabel motivasi disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Motivasi

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
37,4 – 40	Sangat Tinggi	2	3,57
34,7 – 37,3	Tinggi	8	14,29
32 – 34,6	Cukup	8	14,29
29,3 – 31,9	Rendah	4	7,14
26,6 – 29,2	Sangat Rendah	34	60,71
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 5 menggambarkan distribusi respons dari responden terhadap suatu pernyataan dalam penelitian. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa 2 responden (3,57%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 8 responden (14,29%) yang menyatakan setuju, dan jumlah yang sama, yaitu 8 responden (14,29%), memberikan respons netral. 4 responden (7,14%) tidak setuju, sementara jumlah responden terbanyak adalah 34 (60,71%) yang tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat rendah.

Hasil jawaban kuesioner pada variabel budaya organisasi disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
42,4 – 45	Sangat Tinggi	20	35,71
39,7 – 42,3	Tinggi	7	12,50
37 – 39,6	Cukup	17	30,36
34,3 – 36,9	Rendah	3	5,36
31,6 – 34,2	Sangat Rendah	9	16,07
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 6 menggambarkan hasil survei terkait persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi. Survei ini melibatkan total 56 responden. Hasilnya disajikan dalam lima kategori jawaban berikut: kategori sangat setuju, terdapat 20 responden (35,71% dari total), sementara dalam kategori setuju terdapat 7 responden (12,50%). Kategori netral mencakup 17 responden (30,36%), sedangkan dalam kategori tidak setuju terdapat 3 responden (5,36%). Terakhir, kategori sangat tidak setuju diikuti oleh 9 responden (16,07%). Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil jawaban kuesioner pada variabel kecerdasan emosional disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
32,4 – 35	Sangat Tinggi	14	25
29,7 – 32,3	Tinggi	0	0
27 – 29,6	Cukup	16	28,57
24,3 – 26,9	Rendah	15	26,79
21,6 – 24,2	Sangat Rendah	11	19,64
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 7 menggambarkan hasil survei terkait persepsi responden kepada elastis intelek penuh emosi. Dari sepenuhnya 56 responden yang terlibat dalam peninjauan, kedatangan beberapa penemuan menarik dalam bermacam patokan evaluasi. sejumlah 25% alias 14 responden melaporkan mereka amat setuju kepada elastis intelek penuh emosi. Tidak tampak responden yang membawa alamat persetujuan dengan patokan setuju. kurang lebih 28,57% alias 16 responden memberitahukan tindakan adil kepada elastis itu. sejumlah 26,79% alias 15 responden memberitahukan ketidaksetujuan kepada elastis intelek penuh emosi. berikutnya, dekat 19,64% alias 11 responden melaporkan mereka amat tidak setuju kepada elastis itu. alkisah mampu disimpulkan kalau pengenalan responden kepada intelek penuh emosi tercantum dalam bagian cukup. Hasil jawaban kuesioner pada variabel kinerja disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Statistik Deskriptif Data Kuesioner Variabel Kinerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
37,4 – 40	Sangat Tinggi	11	19,64
34,7 – 37,3	Tinggi	14	25
32 – 34,6	Cukup	24	42,86
29,3 – 31,9	Rendah	7	12,50
26,6 – 29,2	Sangat Rendah	0	0,00
		56	100

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 8 menyajikan hasil survei mengenai persepsi responden terhadap variabel kinerja. Dalam survei ini, dari total 56 responden yang berpartisipasi, terdapat berbagai tanggapan yang terbagi dalam kriteria penilaian yang berbeda. Sebanyak 19,64% atau 11 responden menyatakan mereka sangat setuju terhadap variabel kinerja. Selanjutnya, 25% atau 14 responden menunjukkan kesetujuan dengan variabel tersebut. Kategori netral mencakup 42,86% atau 24 responden. Di sisi lain, 12,50% atau 7 responden menunjukkan ketidaksetujuan terhadap variabel kinerja. Disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori cukup.

Pengujian prasyarat analisis untuk penelitian survey (satu variable) menggunakan uji normalitas data yaitu Kolmogorov-Smirnov, uji heterokedstisitas, dan uji

multikolinieritas. Pengujian hipotesis dilakukan hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya atau tidak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis statistic parametrik karena pada uji sebelumnya diketahui data berdistribusi normal. Kriteria analisisnya adalah sebagai berikut.

Statistik Uji Parsial

Ho : Tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Ha : ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Ho ditolak jika nilai Sig < 0,05

Hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Nilai Sig (p value)	Makna
Gaya kepemimpinan → kinerja	0,001	Hipotesis nol ditolak
Disiplin → kinerja	0,003	Hipotesis nol ditolak
Motivasi → kinerja	0,512	Hipotesis nol diterima
Budaya organisasi → kinerja	0,040	Hipotesis nol ditolak
Kecerdasan emosional → kinerja	0,079	Hipotesis nol diterima

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai Sig (*p-value*) < 0,05 maka hipotesis nol ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, maka dinyatakan jika gaya kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai < 0,05), sementara motivasi dan kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai > 0,05).

Uji Simultan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.451	5	76.690	34.963	.000 ^a
	Residual	109.674	50	2.193		
	Total	493.125	55			

a. Predictors: (Constant), EQ, Mot, Dis, BO, GK

b. Dependent Variable: K

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 9 memperlihatkan hasil uji simultan (Anova memperlihatkan bahwa nilai Fhitung 34,963 > Ftabel, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama, variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen hasil penelitian ini diketahui melalui hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.778	.755	1.481	1.555

a. Predictors: (Constant), EQ, Mot, Dis, BO, GK

b. Dependent Variable: K

Sumber: Output SPSS data diolah, 2023

Tabel 10 *Model Summary* memperlihatkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,755 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional sebesar 75,5%, dan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data dimulai dengan pengujian normalitas data dan apabila data berdistribusi normal, digunakan statistik parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, digunakan statistik non-parametrik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data secara multivariat berdistribusi normal, sehingga digunakan uji regresi ganda dengan bantuan program komputer SPSS. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (*p-value*) 0,106 adalah 0,05.

Gaya kepemimpinan yang baik memiliki dampak positif pada pertumbuhan perusahaan dengan membuat keputusan yang tepat dan memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai juga penting untuk meningkatkan kepuasan dan semangat karyawan. Pada beberapa kasus, harapan karyawan terhadap kebijakan kompensasi mungkin tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Said & Astutik, 2020), (Hasni et al., 2020), dan (Lia, 2022) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$. Disiplin kerja merujuk pada tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi, tetapi dalam konteks penelitian ini, disiplin tidak dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Teori mengatakan bahwa disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Interpretasi terhadap adanya ketidaksesuaian antara teori dengan hasil penelitian ini ialah disiplin bukan faktor utama dalam melakukan aktifitas pekerjaan apapun. Tanpa disiplin maka tidak mungkin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak tepat bahwa pegawai menganggap disiplin hanya sebagai rutinitas. Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian sebelumnya oleh (Wau, Samalua Waoma, 2021) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (*p-value*) 0,512 > 0,05.

Pada penelitian ini motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengacu pada pola hubungan yang berubah-ubah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Beberapa responden mungkin tidak menganggap motivasi sebagai faktor utama dalam hubungannya dengan kinerja, atau ada faktor-faktor lain yang lebih dominan. Uraian tersebut menunjukkan kompleksitas dalam memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat bervariasi antara individu dan konteks kerja yang berbeda.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Ompusunggu, 2020) dan (Maisan & Gita, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,040 < 0,05$). Perusahaan yang serius dalam memperhatikan budaya organisasinya memotivasi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh perusahaan. Budaya organisasi yang kuat, meskipun tidak selalu terlihat dapat berdampak besar pada perilaku dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Hadju & Adam, 2019), (Saputra & Saidah, 2020), (Saputra & Saidah, 2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai probabilitas (*p-value*) 0,079 > 0,05.

Hal ini menunjukkan jika pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung berhasil dalam pekerjaan mereka, sementara mereka yang tidak memiliki EQ yang baik akan kesulitan dalam kinerja. EQ melibatkan pengenalan, pemahaman, dan pengelolaan emosi, serta kemampuan berkomunikasi dan menangani konflik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Amilia & Purnama, 2016), (Wulandari et al., 2021), dan (Fahrin et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dengan uji simultan (F test) memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kota Batam yang dibuktikan dengan nilai probabilitas (*p-value*) 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (Said & Astutik, 2020), (Hasni et al., 2020), dan (Lia, 2022), kinerja dipengaruhi oleh disiplin (Wau, Samalua Waoma,

2021), kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (Lidya Seventina Ompusunggu, 2020), (Kontributor Wikipedia, 2020), dan (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020), dan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi (Hadju & Adam, 2019), (Saputra & Saidah, 2020), (Saputra & Saidah, 2020), dan penelitian (Subekti et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini pemerolehan data hanya dilakukan dengan teknik kuesioner maka tidak dapat diperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai sebab dan akibat dari hasil penelitian ini. Disamping itu, lokasi penelitian hanya dibatasi pada kantor pertanahan Kota Batam, maka hasil penelitian ini belum tentu berlaku pada ruang lingkup yang lebih luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja, sementara budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi faktor-faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Batam.

Saran-saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan instansi termasuk dalam kategori rendah, maka hal ini perlu diperhatikan pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinannya, terlebih dalam era disrupsi teknologi informasi saat ini dimana teknologi komunikasi dan informasi berkembang sangat pesat dan semua sector kehidupan dapat difasilitasi dengan teknologi informasi. Gaya kepemimpinan transformasional mungkin yang lebih bisa menyesuaikan dengan era perkembangan TI saat ini.
2. Persepsi responden dalam hal disiplin, motivasi, dan kecerdasan emosional termasuk dalam kategori cukup. Maka hal ini juga perlu diperhatikan bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, dan kecerdasan emosi para pegawai di lingkungan institusinya.
3. Kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk dalam kategori cukup. Hal ini juga sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan mengingat institusinya berhubungan dengan layanan publik yang menuntut kinerja yang tinggi agar diperoleh kepuasan masyarakat.
4. Kepala Kantor Pertanahan Kota Batam perlu meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap kedisiplinan pegawai agar kinerja meningkat seiring dengan disiplin pegawai yang tinggi serta;
5. Kepala Kantor Pertanahan Kota Batam perlu turun langsung untuk berinteraksi dengan pegawai sampai dengan tingkat bawah agar terjalin kekompakan dan sinergi yang baik.

REFERENSI

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., 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.
- 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., S.L Ratnasari, H.W 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, P.L.M., 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.
- 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, SL., 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, SL., 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, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., 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, SL., 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. *Prosiding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- 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.
- 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).
- 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, S.L., Nasrul, H.W., 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.
- Supardi, SL Ratnasari, H.W 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, S.L., 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.