

PROSIDING
FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KE-10



**SEMINAR NASIONAL ,
KONFERENSI, WORKSHOP DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

**"INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
IN DISRUPTION ERA"**



**Universitas Bina
Darma**



FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
Palembang, 7 - 8 Nopember 2018



BIDANG ILMU

Manajemen Keuangan :

1. Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
2. Prof. Dr. Sulastri M.Kom., M.E. (Universitas Sriwijaya)
3. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D (Universitas Sriwijaya)

Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Prof. Dr. Sulbahri Madjir., S.E., M.M. (Universitas Tridianti Palembang)
2. Prof. Dr. Wibowo., S.E., M.Phil (Universitas Prof. Dr. Moestopo)
3. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. (Universitas Bina Darma)

Manajemen Pemasaran :

1. Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P. (Universitas Pendidikan Indonesia)
2. Dr. Lin Yan Syah, M.Si (Universitas Bina Darma)
3. Dr. Markoni Badri, S.E., M.B.A (Politeknik Negeri Sriwijaya)

Manajemen Strategic :

1. Dr. Priyono (Universitas Bina Darma)
2. Prof. Dr. Koesnawan, S.E., M.B.A (STIE Ahmad Dahlan)
3. Drs. Isnurhadi, Ph.D (Universitas Sriwijaya)

PEER REVIEWER

NO	NAMA	INSTANSI
1	Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si	Universitas Bina Darma
2	Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D	Universitas Bina Darma
3	Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.	Universitas Bina Darma
4	Dr. Hardiyansyah, SE., M.Si	Universitas Bina Darma
5	Dr. Hengky Halim	Universitas Bina Darma
6	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
7	Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
8	Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M	Universitas Muhammadiyah Palembang
9	Dr. Tien Djailani	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Amkop
10	Dr. Derriawan, S.E., M.Si	Universitas Pancasila
11	Dr. Periansyah, S.E., M.Si	Politeknik Negeri Sriwijaya
12	Dr. Emi Suwarni	Universitas Bina Darma
13	Dr. Supriadi Thalib	Universitas Pancasila
14	Dr. Wa Ode Zusnita Muizu, S.E., M.Si.	Universitas Padjajaran
15	Dr. Nisma Aprini	STIE Lembah Dempo
16	Dr. Nazwirman, SE., MM	Universitas Yarsi
17	Dr. Yohanes Susanto	Universitas Indo Global Mandiri
18	Dr. Muhammad Burhan, Sag., MAg	UIN Raden Fattah
19	Dr. Desi Ulpa Anggraini	Stie Rahmaniayah
20	Dr. Sri Gustini Pane	Universitas
21	Dr. Rosemarie Sutjiati Njotoprajitno	Universitas Kristen Maranatha
22	Dr. Alimuddin Rizal	Feb Universitas Stikubank, Semarang
23	Dr. Eka Nuraini Rahmawati	Universitas Islam Riau
24	Dr. Hery Wijayanto	Universitas Muhammadiyah Ponorogo
25	Dr. Sigit Hermawan, SE., MSi	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
26	Dr. Rita Ambarwati S., Se., M.Mt	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
27	Dr. As'at Rizal, Mm	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
28	Dr. Drs. Sriyono, MM	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
29	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil	Universitas Mustopo
30	Dr. Said Kelana,	Institute Bisnis Indonesia Kwik Kian Gie
31	Prof. Dr. Muhammad Koesmawan, MBA., DBA	STIE Ahmad Dahlan
32	Dr. Bakti Setyadi	Universitas Bina Darma
33	Dr. Dina Melita	Universitas Bina Darma
34	Dr. Kristina Sedyastuti	Universitas Bina Darma
35	Dr. Beby Karina Fawzeeza Sembiring Se., MM	Universitas Sumatera Utara
36	Dr. Khaira Amalia Fachrudin Se., Mba	Universitas Sumatera Utara
37	Dr. Endang Sulistya Rini SE, M.Si	Universitas Sumatera Utara
38	Dr. Yeni Absah Se., M.Si.	Universitas Sumatera Utara
39	Ira Geraldina, Dr. S.E M.S Ak, Ca	Stie Indonesia Banking School
40	Dr. Ahmad Adriansyah, St., M.Si	Stie Indonesia Banking School
41	Dr. Nuri Wulandari S.E., M.Sc	Stie Indonesia Banking School
42	Dr. Muhammad Yusuf, S.E., Ak., M.M.Ca	Stie Indonesia Banking School
43	Dr. Lin Yan Syah	Universitas Bina Darma
44	Prof. Dr. Noor Salim	Universitas Mercu Buana
45	Dr. Choiriyah	Universitas Muhammadiyah Palembang

NORMA SUBJEKTIF DAN SIKAP TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TIKET KONSER DENGAN MINAT MENGUNDUH MUSIK DIGITAL ILEGAL DAN MINAT BELI MUSIK LEGAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	381
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	383
SESI I	383
PERAN MANAJEMEN RANTAI PASOKAN DALAM MENCIPTAKAN DAYA SAING USAHA KECIL MENENGAH DI SURABAYA DAN SEKITARNYA	384
INTENSI TURNOVER KARYAWAN SEBAGAI DAMPAK KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR(KASUS: PT BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL PALEMBANG)	386
PENGARUH LOYALITAS TERHADAP KEINGINAN PENSIUN DINI DENGAN SIKAP PADA PERUBAHAN SEBAGAI PEMEDIASI(Studi pada PT Industri Kereta Api Madiun) ...	388
PENGUATAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA ORGANISASI	389
KEPUASAN SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN CITRA TERHADAP LOYALITAS	390
ANALISIS ANTECEDENT CAREER GROWTH OPPORTUNITIES TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT	391
DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE PT. PEB BATAM.....	392
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN VARIABEL MODERASI DUKUNGAN ORGANISASIONALAGEN ASURANSI DI JAWA TENGAH.....	393
KUALITAS KINERJA APARATUR BIDANG KAWASAN PERMUKIMAN	394
DAN PENATAAN KAWASAN KUMUH DI DISPERKIMTAN	394
WORK LIFE BALANCE DALAM PERSPEKTIF JOB DEMAND RESOURCES MODEL....	396
ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI SERVICE QUALITY DI PENDIDIKAN TINGGIANARA HARAPAN DAN KENYATAAN	397
ANALISA KECERDASAN EMOSI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA PEDAGANG DI PASAR ULAR PLUMPANG, JAKARTA UTARA ..	398
PENGARUH BASIC HUMAN NEED TERHADAP NIAT MENGGUNAKAN SELF SERVICE TECHNOLOGY	399
KONFLIK PERAN BERDASARKAN NEED FOR ACHIEVEMENT PADA MAHASISWI DENGAN TRIPLE ROLES CONFLICT	400
PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MUSIRAWAS.....	402
KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN MENGHADAPI KESULITAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GALANGAN KAPAL(Studi Kasus Pada Pt. Amnor Shipyards Dan Pt. Batola Primatama)	403
Analisis Faktor-Faktor yang Memicu Stres Kerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Indramayu).....	404

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *QUALITY*
ASSURANCE PT. PEB BATAM**

Sri Langgeng Ratnasari

Gandhi Sutjahjo

Universitas Riau Kepulauan

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important factors in the organization, so that the organization can maintain its survival. This study aims to determine the impact of leadership style, competence, and training on employee performance in the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam. The research population was 66 employees at the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam. The sampling technique uses census techniques. Data analysis through instrument testing by validity and reliability. Custom analysis method uses descriptive analysis method, multiple linear regression in this study. The results of this study are leadership style has an impact and significant on employee performance Quality Assurance Department PT. PEB Batam with a value of t 6.115 and a significance value of 0,000.

Competence has a significant and significant impact on employees of the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam has an impact and significant impact on the performance of employees of the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam with a value of 4.034 and a probability value of 0.000. The training has an impact, but it is not significant to the performance of employees of the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam with a t value of 2.384 is smaller than the value of t table with a significance value of $0.823 > 0.005$ and the leadership style, competence, and training have a simultaneous and significant impact on the employee performance of the Quality Assurance Department of PT. PEB Batam.

Keyword: Leadership Style, Competence, Training, Employee Performance

Pendahuluan

Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam merupakan salah satu departemen yang berada di PT. PEB Batam, dimana departemen ini memiliki fungsi yang sangat penting terhadap produk yang dihasilkan oleh PT. PEB Batam. Hal ini dikarenakan Departemen *Quality Assurance* memiliki fungsi melakukan pengecekan dan penjaminan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. PEB Batam sebelum produk dikirim ke konsumen di luar negeri. Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh PT. PEB Batam. Apabila semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja organisasi yakni kinerja PT. PEB Batam juga tinggi.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target produksi dan penjualan yang optimal. Kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi, 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 kinerja yang lebih baik. Hal-hal di atas merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan, oleh karena itu dilakukan penelitian ini.

Literatur Review

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Ratnasari (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan penggerak utama perusahaan, karena seorang pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator untuk mencapai puncak

keberhasilan perusahaan dan mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, (Ratnasari dan Sutjahjo, 2017). Adapun indikator-indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Fungsi Instruktif

Kemampuan dalam memberikan perintah.

Fungsi Konsultatif

Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi.

Fungsi Partisipasi

Kemampuan melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fungsi Delegasi

Kemampuan dalam memberikan delegasi antar masing-masing bawahan.

Fungsi Pengendalian

Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Armstrong (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada akhirnya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif atau kompetensi berfokus pada pengetahuan dan keterampilan kerja guna menyelesaikan kerja dengan optimal

Pengertian Pelatihan

Menurut Ratnasari (2013) pelatihan adalah program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan ketrampilan, dan tingkah laku, untuk memperbaiki sikap serta pengetahuan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-kelahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu, Simamora (2015).

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ratnasari (2013) kinerja karyawan adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Priansa (2016). Menurut Ratnasari (2015) kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh karyawan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompetensi berdampak terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan berdampak terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan dan melakukan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini melibatkan objek yang nyata atau dapat dirasakan oleh panca indra, waktu penelitian lebih singkat, tahap penelitian memiliki tahapan yang jelas, pembatasan pada variabel yang akan diteliti penggunaan statistika, bersifat induktif, berdasarkan angket, hubungan dengan responden terbatas, hasil penelitian dianggap selesai apabila semua data yang direncanakan telah terkumpul.

Dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan berasal dari teori yang sudah ada kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya. Hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skor-skornya.

Jenis dan sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer, adalah data-data yang diperoleh secara langsung dalam kegiatan penelitian lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Data Sekunder, adalah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dalam kegiatan penelitian. Pada penelitian ini data diperoleh dari dokumentasi perusahaan, bukubuku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Suharsimi (2013) adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam sebanyak 66 karyawan.

Sampel

Menurut Suharsimi (2013) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik atau estimasi penelitian. Teknik sampling pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana

peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya, sampel penelitian ini sebanyak 66 Karyawan.

Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi nilai (Suharsimi, 2013). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti hekekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, sebagai variabel bebas dalam penelitian adalah:

Gaya Kepemimpinan

Kompetensi

Pelatihan

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini adalah menggunakan program SPSS. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam perhitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

Dalam perhitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut, Suharsimi (2013).

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, serta dipertanggung jawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden/informan untuk dijawab.

Observasi, yaitu Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan Perusahaan.

Uji Validasi

Uji validasi item dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 20. Untuk proses ini akan digunakan uji korelasi *pearson product moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud, dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah adalah; H_0 : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung adalah $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid,

demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2015) atau jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Variabel dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

h) Uji Data

1) Uji Normalitas Data

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji kolmogorv-smirnov (1 sampel KS) dengan melihat ke data residunya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan uji kolmogorv-smirnov tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari; Nilai sig atau signifikan atau probabilitas < 0.05 maka deistribusi data adalah tidak normal

Nilai sig atau signifikan atau probabilitas > 0.05 maka distribusi data adalah normal

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2015). Multikolinieritas dideteksi idengan menggunakan metode nilai *tolerance* dan *varian inflation faktor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2015).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu variabel dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati uji ini adalah melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2015).

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut;

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur dampak antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan;

Y = variabel dependen (Kinerja karyawan) a =

konstanta b = koefisien regresi

x_1 = variabel independen (Gaya kepemimpinan) x_2 =
variabel independen (Kompetensi) x_3 = variabel
independen (Pelatihan) $e = error$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan kerja) berdampak terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial (Ghozali, 2015). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan) tidak tidak berdampak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

H_a : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan kerja) berdampak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah;

H_0 : variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan berdampak tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

H_a : variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan berdampak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan.

Hasil

Uji Validitas

Analisis validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan atau validitas suatu instrumen.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengukur dampak gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) , dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda.

Tabel 1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.Collinearity	
	Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	6.096	1.718		3.548	.001	
x1.total	.514	.084	.576	6.115	.000	2.295
x2.total	.335	.083	.379	4.034	.000	2.297
x3.total	.010	.047	.012	.224	.823	.972

a. Dependent Variable: y.total

Bentuk persamaan dari perhitungan di atas adalah:

$$Y = 6.096 + 0.514 X_1 + 0.335 X_2 + 0.010 X_3 + e$$

Konstan= 6,096

Dampak positif variabel X (X₁, X₂ dan X₃) ditunjukkan dengan nilai konstanta positif, bila variabel X naik dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik.

Gaya Kepemimpinan (X₁) = 0,514

Jika nilai Kinerja (X_1) mengalami naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Kompetensi (X_2) = 0,335

Jika nilai kompetensi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada kompetensi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y)

4. Pelatihan (X_3) = 0,010

Jika nilai pelatihan (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,010 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada pelatihan (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dampak antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan) berdampak terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan) berdampak tidak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

H_a : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan) berdampak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Ketetapan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian uji t ini adalah:

- a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti variabel independen berdampak tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.Collinearity	
	Coefficients	Std. Error			Coefficients	Statistics
	B		Beta			
(Constant)	6.096	1.718		3.548	.001	
x1.total	.514	.084	.576	6.115	.000	2.295
x2.total	.335	.083	.379	4.034	.000	2.297
x3.total	.010	.047	.012	.224	.823	1.972

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,115 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,384 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan (X_1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,034 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dan Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompetensi (X_2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dan Nilai signifikan sebesar 0,823 lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa pelatihan (X_3) berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah;

H_0 : variabel-variabel bebas yaitu X1 (gaya kepemimpinan), X2 (kompetensi) dan X3 (Pelatihan) berdampak tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja karyawan).

H_a : variabel-variabel bebas yaitu X1 (gaya kepemimpinan), X2 (kompetensi) dan X3 (Pelatihan) berdampak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja karyawan).

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum Squares	ofDf	Mean Square F	Sig.
	Regression	1578.617	3	526.206	106.790 .000 ^b
1	Residual	305.504	62	4.927	
	Total	1884.121	65		

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 106,790 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,528 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan pelatihan (X3) berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya

kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan berdasarkan pada Tabel 3 uji F (simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.830	2.220

a. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,830. Hal ini berarti 83% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Analisis data dari hasil penelitian pada 66 responden, yakni karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dapat diketahui bahwa, sebagian besar berumur 32 - 40 tahun sebanyak 37 orang (56%), umur 41- 45 tahun sebanyak 15 orang (23%), umur 46 -50 tahun sebanyak 10 orang (15%) dan umur 50 > sebanyak 4 orang (6%). 45 orang (68%) terdiri dari laki-laki, dan 21 orang (32%) pegawai perempuan Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK sebanyak 5 orang (7%), D3-III sebanyak 7 orang (11%) , S-1 sebanyak 43 orang (65%) dan S-2 sebanyak 11 orang (17%). Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dilihat bahwa

pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat memenuhi persyaratan data dimana gambaran responden menunjukkan informasi yang objektif. Hasil pengujian pada instrumen menunjukkan instrumen yang sah untuk digunakan dalam penelitian data.

Gaya Kepemimpinan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 6,115 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dengan Nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa variable independen X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan). artinya dari pengolahan data dapat dilihat gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Murwanto dan Ratnasari (2015), Lilo dan Ratnasari (2015), Zainudin dan Ratnasari (2015), Darmayanti dan Ratnasari (2016), Wasla dan Ratnasari (2016), serta Ashrahenny dan Ratnasari (2016).

Kompetensi Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 2, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,034 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,384 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan variable kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu dan Ratnasari (2015).

Pelatihan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,024 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,384 dengan nilai signifikan sebesar 0,823 lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_3) berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ratnasari (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fenia (2018).

Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pembahasan dan Tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 106,790 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,528 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan hipotesisnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan berdampak signifikan secara bersama –sama terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan berdampak signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 uji t (parsial). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,115 > 2,384$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), Maka H_{a1} diterima, dengan demikian gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 2,384$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,024 < 2,384$) dengan nilai sig. 0,823 ($p > 0,05$), Maka H_{a2} ditolak. Dengan demikian Pelatihan Kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan secara simultan berdampak terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh, F_{hitung} sebesar 106,790 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,528 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

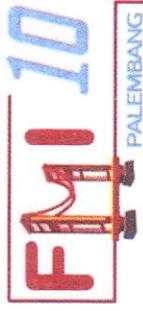
Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. (2009). *Amstrong's Handbook of Human Resources Practice. 11th Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Ashrahenny dan Sri Langgeng Ratnasari. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hi-Test (*Laboratory Of Mechanical Testing*). *Jurnal Ekonomi Zona Manajemen*. Volume 8, Nomor 3, Desember 2016. ISSN 2087-6998. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Hal. 1-10.
- Darmayanti dan Sri Langgeng Ratnasari. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Ekonomi Zona Manajemen*. ISSN 2087-6998. Volume 8, Nomor 1, April 2016. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Hal. 11-18.
- Murwanto, Didik dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision *Manufacturing* Indonesia. *Jurnal Ilmiah Zona Manajerial*. Volume 7 Nomor 1, April 2015. ISSN 2087-7331. Hal. 1-12. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam Fenia, Selvi Zola. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*. Vol 3, No. 1. Februari 2018. Hal. 76-83. Padang: Kopertis Wilayah X.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lilo, Christian dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Ilmiah Zona Manajerial*. Volume 7 Nomor 2, Agustus 2015. Hal. 50-69. ISSN 2087-7331. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahayu, Wiwit Widji dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru

- Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. 2015. *Jurnal Ekonomi Zona Manajemen*. ISSN 2087-6998. Volume 7, Nomor 2, Agustus 2015. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Hal. 44-50.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2013). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah. Ratnasari, Sri Langgeng. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18, No. 1, Februari 2013. Denpasar: Fakultas eKonomi Universitas Udayana.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2014). *Kepemimpinan*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. Vol 1, (2), 2017, 99-112. E2570-9401, p-2579-9312. Cirebon: LPPM Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Robbins, P. Stephen dan Judge A. Tomothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharsimi, Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wasla, Elvina dan Sri Langgeng Ratnasari. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *EKSEKUTIF Jurnal Nasional Manajemen Bisnis*. Volume 13, Nomor 1, Juni 2016 ISSN: 1829-7501 Hal. 97-111
- Zainudin dan Sri Langgeng Ratnasari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Zona Manajemen*. ISSN 2087-6998. Volume 7, Nomor 3, Desember 2015. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam. Hal. 14-21

FMI

FORUM
MANAJEMEN
INDONESIA



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Dr. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Sebagai

PEMAKALAH

Pada

SEMINAR NASIONAL DAN KONFERENSI FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10
"Innovation, Technology and Social Science in Disruption Era"

Palembang, 7 - 8 Nopember 2018

Ketua FMI Pusat,
Sri Gunawan
Sri Gunawan, DBA

Ketua FMI Korwil SumSel,
[Signature]
FMI
FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KORWIL SUMSEL

Ketua Panitia,
[Signature]
FMI
PALEMBANG
Dr. Sunda Ariana, M.Pd., MM.

Co-Host :



Universitas
Bina Darma

