



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Johnmaianto Sihombing¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info Artikel

Diserahkan Nop 2020
Diterima Des 2021
Diterbitkan Maret
2021

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Leadership Style,
Work Motivation,
Employee
Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap Kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. E-Tech Manufacturing Indonesia yang berjumlah 55 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to see and analyze the effects of: leadership style on employee performance, motivation on employee performance, and leadership style and motivation on employee performance. The population of this study were all employees of PT. E-Tech Manufacturing Indonesia which assesses 55 employees. The sample of this research is the entire population of 55 employees using census sampling technique. This research is a quantitative study, with statistical analysis using the Multiple Linear Regression method. The results of this study are leadership style that has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance, and leadership style and motivation have a significant effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis di Indonesia sangat cepat dan penuh dengan daya saing yang kuat, dari waktu ke waktu kondisi dunia bisnis telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia bisnis, juga tidak lepas dari pengaruh perkembangan internal bisnis itu sendiri seperti perkembangan pemberian fasilitas dan pelayanan yang cukup memuaskan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM yang baik.

PT. E-Tech Manufacturing Indonesia didirikan pada tanggal 18 November 2000 sebagai perusahaan pembuatan dalam melayani desain struktur plat logam yang bergerak dibidang pengepresan logam dan jasa pembuatan tooling. Pengepresan logam menggunakan jenis-jenis material seperti: tembaga, aluminium, brown, SPCC dan Nickel yang dimana itu semua jenis-jenis material sesuai dengan bentuk produk yang diinginkan oleh para konsumen (pelanggan). PT. E-Tech Manufacturing Indonesia memiliki visi, misi, komitmen quality dan sertifikat kualitas ISO 9001:2008, serta sumber daya manusia yang merupakan asset vital organisasi, karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dalam strategi organisasi.

Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai visi serta misi organisasi. Namun, agar karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi bagi karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini membahas dua faktor yang diidentifikasi yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta kurang memberikan pembinaan kepada karyawan, sehingga dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi para pimpinan kepada bawahan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini terlihat pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia, bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek di lapangan pihak manajemen kurang memberikan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan sehingga menyebabkan semangat karyawan rendah dan menurunnya produktivitas kinerja karyawan.

Penurunan produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat data tiga bulan terakhir mulai dari Desember 2019 s/d Februari 2020 seperti Tabel 1.

Tabel 1
Penurunan produktivitas kinerja karyawan

Bulan	Output	Persentasi (%)
Desember	375.000 pcs	100 %
Januari	237.500 pcs	75 %
Februari	137.500 pcs	50 %

Sumber: PT. E-Tech Manufacturing Indonesia, 2020

Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rifai, 2011).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013).

Kinerja

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memdeterminasii sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2013).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan anantara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, (Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel fasilitas, variabel disiplin, varibel kepemimpinan dan variabel kinerja kerja. Teknik

pengumpulan awal yaitu observasi awal, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 55 orang karyawan pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. E-Tech Manufacturing Indonesia Batam yang berjumlah 55 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan adalah pentingnya pengenalan berbagai gaya atau tipe kepemimpinan terketak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat, karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi (Siagian, 2017). Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Prosedur Pengumpulan Data

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

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. E-Tech Manufacturing Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang stamping pengepresan logam dan jasa pembuatan tooling. PT. E-Tech Manufacturing Indonesia secara hukum berdiri pada tanggal 18 November 2000 yang beralamat Jl. Kenanga Lot 246 Muka Kuning, Batam. Didirikan oleh Mr. Kalaichelvan yang bertempat tinggal dinegara singapore.

Mulai pada tahun 2001 sampai tahun 2011, PT. E-Tech Manufacturing Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat, memiliki sebanyak 155 konsumen (pelanggan) yang ada di Batam maupun luar Batam. Jumlah barang yang diproses sangat banyak dan dapat membuat perusahaan semakin berkembang. Pada waktu itu manajemen dan pimpinan PT. E-Tech Manufacturing Indonesia memiliki kepemimpinan yang bersifat profesional terhadap karyawan, sehingga para karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja untuk pencapaian kinerja yang

berkualitas dan berkompeten. Pada tahun 2012, PT. E-Tech Manufacturing Indonesia membuka cabang di Batam dengan nama PT. Best Manufacturing Indonesia yang beralamat Puri Industri 2000 Blok D No.4 sebagai fasilitas Fabrikasi pembuatan pipa stainless.

Pada tahun 2013 sampai pada saat ini, PT. E-Tech Manufacturing Indonesia mengalami kemerosotan, dikarenakan manajemen dan pimpinan ada perubahan serta kurang perhatian terhadap karyawan. Hal ini benar terbukti, bahwa perubahan manajemen dan pimpinan dilakukan dengan unsur ketidakpastian dari pemilik perusahaan. Karena manajemen dan pimpinan yang dibentuk oleh pemilik perusahaan tidak sesuai antara jabatan dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat mengganggu proses kinerja karyawan dalam pencapaian target dengan kualitas barang.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 55 responden, terdiri dari 46 laki-laki dan 9 perempuan. Usia rata-rata responden 25-35 tahun, dimana usia termuda 25 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,487	0,266	Valid
2	0,374	0,266	Valid
3	0,383	0,266	Valid
4	0,642	0,266	Valid
5	0,531	0,266	Valid
6	0,719	0,266	Valid
7	0,661	0,266	Valid
8	0,414	0,266	Valid
9	0,564	0,266	Valid
10	0,584	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tabel 2
Variabel Motivasi (X2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,590	0,266	Valid
2	0,543	0,266	Valid
3	0,418	0,266	Valid
4	0,460	0,266	Valid
5	0,371	0,266	Valid
6	0,399	0,266	Valid
7	0,500	0,266	Valid
8	0,595	0,266	Valid
9	0,487	0,266	Valid
10	0,391	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tabel 3
Variabel Kinerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,668	0,266	Valid
2	0,361	0,266	Valid
3	0,370	0,266	Valid
4	0,380	0,266	Valid
5	0,362	0,266	Valid
6	0,518	0,266	Valid
7	0,474	0,266	Valid
8	0,381	0,266	Valid
9	0,518	0,266	Valid
10	0,693	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam

penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Kriteria
X1	0,829	Reliabel
X2	0,812	Reliabel
Y	0,827	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel di atas 0,6 hal tersebut menandakan angket penelitian reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Gaya Kepemimpinan sebesar 1,001 dan untuk Motivasi sebesar 1,001. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linier.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 6.

Tabel 6

Ringkasan hasil analisa Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja karyawan	Konstanta (a)	2.048	0.046
pada PT. E-Tech	X1	2.251	0.029
Manufacturing	X2	7.975	0.000
Indonesia (Y)	F	1.799	0.855
	R ²	0.720	

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 6, terlihat nilai konstanta (a) adalah 2.048 dengan tingkat signifikansi adalah 0.046. koefisiensi regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 2.251 dengan tingkat signifikansi 0.029 dan koefisiensi regresi untuk variabel motivasi adalah 7.795 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2.048 + 2.251X1 + 7.975X2$, dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = motivasi

Semua statistik persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik implementasi tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 7 hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	8.164	3.987		2.048	.003
totalx1	.373	.077	.364	2.251	.002
totalx2	.696	.087	.718	7.975	.000

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Berikut penjabaran mengenai analisa dari penelitian berdasarkan variabel

1. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 2.251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia. Oleh karena itu hipotesis pertama (Ho1) dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 7.795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y) pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia. Oleh karena itu hipotesis kedua (Ho2) dalam penelitian ini diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 8 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.279	2	705.640	70.555	.000 ^b
	Residual	520.066	52	10.001		
	Total	1931.345	54			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi.X2, gaya kepemimpinan.X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tabel 8 nilai F_{hitung} sebesar 70.555 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.720	3.162

a. Predictors: (Constant), motivasi.X2, gaya kepemimpinan.X1

b. Dependent Variable: kinerja karyawan.Y

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan analisis linear berganda sebesar 0,720 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731. Yang berarti terdapat sumbangan determinasi relatif yang diberikan oleh variabel X1, dan X2 terhadap Y adalah sebesar 67,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian membuktikan juga bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dengan memperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) dilakukan regresi linier berganda yang menghasilkan nilai R 0.855. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawannya, dan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ternyata meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya pemimpin yang lebih cenderung memiliki perhatian terhadap bawahannya dan bersedia melakukan pendekatan terhadap bawahan. Pemimpin bijaksana dalam menyampaikan kritik yang membangun terhadap bawahan, dan memberikan keputusan yang pasti sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Pemimpin memberikan wewenang pasti. Pemimpin dapat mengawasi bawahannya, dapat memecahkan permasalahan yang ada, dan memiliki tingkat prakarsa yang baik.

Berdasarkan variabel motivasi, manajemen seharusnya: Memperhatikan tingkat kebutuhan eksistensi para karyawan dengan menstabilkan upah yang diterapkan oleh pemerintah. Memperhatikan tingkat kebutuhan relasi para karyawan dengan menjalin hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan untuk berkembang dengan mengadakan lembur kerja, memberikan pelatihan-pelatihan, dan memberikan pujian (bonus) bagi karyawan yang berprestasi.

Keputusan kinerja untuk para karyawan dinilai positif oleh karyawan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan serta semangat kerja mereka. Dengan kondisi ini disarankan kepada pihak Owner (pemilik) serta manajemen untuk tetap melaksanakan dan memperhatikan hal tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan. Adapun kinerja yang harus diperhatikan oleh owner dan manajemen sebagai berikut: Memperhatikan dalam hal berkomunikasi yang baik dengan para karyawan. karena pekerja di PT. E-Tech Manufacturing Indonesia heterogen, maka diharapkan pimpinan dan manajemen bisa menguasai lebih banyak pola pikir keseluruhan karyawan. Tidak membedakan karyawan dan harus membuat karyawan menjadi nyaman serta senang. Jangan sampai karyawan menjadi trauma akibat pekerjaan yang buruknya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] Ratnasari, S. L. (2012). Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.
- [10] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [11] Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [12] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [13] 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
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] 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. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [17] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [18] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [19] 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.
- [20] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [21] 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).
- [22] 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.