

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMA KARYA ASIH BATAM**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRIMA KARYA ASIH BATAM***

**Kornelius Harianja<sup>1</sup>, Catur Fatchu Ukhriyawati<sup>2</sup>, Lukmanul Hakim<sup>3</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>4\*</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>5</sup>, Widy Winarso<sup>6</sup>, Egi Lianry Siburian<sup>7</sup>, Mona Rebeca Simatupang<sup>8</sup>, Ilham Fajri<sup>9</sup>, Seow Tawee<sup>10</sup>, Saifuddin Amin<sup>11</sup>**

<sup>1-4,7-9</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>6</sup>Universitas Islam 45, Indonesia

<sup>10</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>11</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana sampel sama dengan banyaknya populasi sebanyak 100 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data diolah dengan menggunakan SPSS. 20.0, dan diuji validitas, dan reliabilitas. Pengujian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Komunikasi

**Abstract**

*Good employee performance can contribute to the development of the company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance, to determine the effect*

*of work environment on employee performance, to determine the effect of compensation on employee performance, to determine the effect of communication on employee performance, to determine the effect of leadership style, work environment, compensation, and communication together on employee performance at PT. Prima Karya Asih Batam. This type of research uses quantitative. The population in this study was 100 people, the sampling technique used saturated samples, where the sample was the same as the population of 100 people. Research data were collected using a questionnaire. Data were processed using SPSS. 20.0, and tested for validity and reliability. Data testing was analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test. Based on the results of data processing, it shows that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Asih Batam. Simultaneous testing shows that leadership style, work environment, compensation, and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Karya Asih Batam.*

**Keywords:** *Employee Performance; Leadership Style; Work Environment; Compensation; Communication*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga dalam menjalankan pekerjaannya membutuhkan kinerja. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Rivai dan Basri, 2010). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Pekerjaan seseorang bukanlah sekedar rutinitas tetapi merupakan sikap dan keyakinan yang akan menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk lebih produktif. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada masalah kinerja sebagai salah satu tujuan perusahaan selain keuntungan perusahaan, akan membawa dampak tidak hanya pada performa karyawan tapi akan menjadi sarana *branding* perusahaan secara internal maupun eksternal.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Karyawan bisa lebih loyal dan bekerja lebih keras untuk kemajuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memang sudah seharusnya melakukan usaha untuk mendorong kinerja karyawan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, agar perusahaan selalu berkembang dan menguntungkan, kinerja karyawan merupakan harapan dan impian dalam

melaksanakan tugas pekerjaan dan pencapaian jenjang karir yang dilakukannya, tetapi pada kenyataannya ketidakpuasan kerja dirasakan sebagian karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan karena upah yang tidak sesuai, perkembangan karir yang terbatas, manajemen perusahaan yang buruk, tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan sebagainya. Menurut Mathis, dan Jackson (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a). Kemampuan, (b). Motivasi, (c). Dukungan yang diterima, (d). Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, (e). Hubungan dengan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Faraby, (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja) Pada PT. Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin.

Berdasarkan Observasi awal pada objek penelitian, bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal disebabkan masih terdapatnya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan sering menunda pekerjaannya, dan prestasi kerja yang belum optimal, kondisi ini berdampak pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan untuk memaksimalkan profit.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja yang baik akan menunjukkan pelaksanaan sistem kompensasi dan karir yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kinerja karyawan, sehingga kemampuan teknis menjadi baik.

Memilih orang-orang yang tepat untuk suatu pekerjaan merupakan awal dari suatu keberhasilan perusahaan, tetapi ada faktor lain yang turut berperan, salah satunya adalah kepemimpinan. Pemimpin mungkin saja mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, tidak ada yang benar atau salah mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin pekerjaan, tetapi kepemimpinan yang berkualitas akan bisa mengadaptasi gaya kepemimpinan dengan situasi pekerjaan yang ada. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mamentu, dan Rumawas, (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara.

Gaya kepemimpinan pada PT. Prima Karya Asih Batam berdasarkan pengamatan pada objek penelitian menemukan beberapa permasalahan, Gaya kepemimpinan yang tidak tepat untuk mengambil kebijakan pada setiap karyawan, keputusan yang dibuat atasan selalu tidak sejalan dengan harapan karyawan, atasan tidak memperhatikan jika ada permasalahan yang dihadapi karyawan dalam bekerja. Kurangnya pemahaman yang mendasar tentang keinginan pimpinan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang berbasis pada profit yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang tidak memahami kemauan dan harapan karyawan, dan pendekatan pada karyawan yang kurang terjalin dengan baik, sehingga karyawan sangat segan menyampaikan keluhan pada permasalahan yang dihadapi.

Karyawan sangat mengharapkan kepada pemimpin yang memiliki jiwa peduli dan pengertian dan tanpa ada batasan antara karyawan sehingga dapat berinteraksi untuk sama-sama membicarakan hal yang penting, tentang tujuan ingin dicapai pada organisasi. Hal ini jika tidak diperbaiki akan menjadi sebuah permasalahan yang terus menerus pada internal perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sehingga lingkungan kerja bisa menjadi faktor yang positif dan negatif atas keberhasilan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi, jika lingkungan kerja itu menyenangkan, maka karyawan akan betah untuk melakukan aktivitas kerjanya, sehingga waktu kerjanya bisa digunakan secara efektif dan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antara sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan maupun bawahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahidi, dan Apriansyah, (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Lingkungan kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok.

Berdasarkan temuan pada objek penelitian bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari tempat kerja karyawan yang sangat kurang mendukung dari sarana prasarana atau fasilitas, sering terjadinya persaingan antara karyawan yang kurang baik, lingkungan kerja yang sangat bising dan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Kondisi seperti yang harusnya harus diperhatikan demi untuk menjaga konsentrasi para karyawan dalam berpikir untuk menemukan ide-ide terbaru untuk berkeaktifan dalam bekerja.

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Sedarmayanti (2013), semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Manajemen pengaturan kompensasi bagi karyawan menjadi hal yang cukup penting bagi perusahaan, untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan, diharapkan dengan

pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga akan berpengaruh pada keuntungan perusahaan. Sebaliknya apabila pengaturan kompensasi tidak adil dapat menyebabkan hilangnya produktivitas kerja karyawan, dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada tingginya angka *turn-over* di perusahaan, karena pengaturan kompensasi yang tidak adil dianggap tidak menghargai kemampuan, setiap orang merasa tidak dihargai dengan wajar. Oleh karena itu, keputusan strategis yang berkaitan dengan pengaturan tingkat kompensasi mempengaruhi tingkat kompetensi perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten dan *qualified* di pasar kerja. Pemberian kompensasi yang kurang tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga permasalahan ini akan menimbulkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tanzil, Anwar, dan Rumambi,(2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Modern Widya Technical. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Regresi parsial untuk variabel kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan korelasi kuat positif, sedangkan regresi berganda antara kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Modern Widya *Technical* memiliki nilai korelasi sangat kuat positif serta memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian dimana pemberian kompensasi bagi karyawan yang tidak sesuai dengan prestasi kerja dan tidak merata. Pemberian kompensasi pada karyawan yang sering ditunda-tunda dari pihak manajemen. Kasmir (2015), mengemukakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. PT. Prima Karya Asih Batam yang berlokasi di daerah Batam Center Kota Batam adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Developer* dan Kontraktor, yang dalam kegiatan usahanya menjual produk rumah dan ruko, Kegiatan usaha PT. Prima Karya Asih Batam didukung karyawan sebagai sumber daya manusia yang memegang tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda dan terbagi di beberapa bagian, di mulai dengan bagian *accounting* dan administrasi, Teknik Sipil, Arsitek, *Marketing*. PT. Prima Karya Asih Batam dalam kegiatan operasional, mengalami hambatan dengan tingkat penjualan rumah di Batam, saat ini tingkat penjualan jauh dari yang diharapkan, disebabkan banyak *Developer* perumahan dan masa pandemi Covid.

PT. Prima Karya Asih Batam dengan tingkat pendapatan yang jauh dari harapan, tetap melaksanakan pembayaran gaji atau upah sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah setiap tahun, tetapi pelaksanaannya dilakukan secara tidak merata untuk setiap karyawan karena kemampuan perusahaan akibat tingkat pendapatan yang masih belum tercapai. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hakim, Yulia, Sembiring, (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Kota Batam.

Permasalahan yang terdapat pada pada objek penelitian tentang komunikasi, terdapatnya karyawan yang masih kurang beretika dalam menyampaikan informasi kepada karyawan lainnya, komunikasi karyawan sering terjadinya ketidak cocokkan, hal ini dapat membuat sesama karyawan tidak kompak dalam bekerja secara tim.

PT. Prima Karya Asih Batam dalam menjalankan kegiatan operasionalnya mengarahkan manajer sebagai pemimpin, tidak boleh terpaku pada tugas pokok dan fungsi jabatan tetapi diharapkan dapat bekerja sama dan membantu pekerjaan di bagian lain yang membutuhkan bantuan pada saat-saat tertentu, manajer juga diarahkan agar memperhatikan masukan dari bawahan serta memberikan pengarahan serta terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Keterbatasan pendapatan perusahaan membatasi tingkat pemenuhan sumber daya yang ideal, sehingga karyawan disetiap bagian dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan di bagiannya sendiri atau di bagian lain pada saat operasional diluar kebiasaan. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam”.

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk menganalisis: (1). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. (2). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. (3). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. (4). Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. (5). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011), mengungkap bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat di ukur atau dibandingkan dengan standar yang di tentukan. Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari hasil pekerjaan tersebut. Ukuran dari kinerja secara umum yang meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Masalah mengenai kinerja selalu memperoleh perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas suatu lembaga atau organisasi. Untuk itulah maka usaha untuk mengadakan penilaian kinerja adalah hal yang sangat penting.

Kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masalah produktivitas. Hal ini karena kinerja adalah indikator dalam menentukan bagaimana sebuah usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu organisasi. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja seseorang diperlukan pengkajian secara khusus mengenai kemampuan dan motivasi. Hal yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi

kinerja adalah kemampuan serta kemauan. Tidak bisa dipungkiri bahwa banyak orang mampu namun tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja.

### **Gaya Kepemimpinan.**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Hasibuan, (2016). menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai, (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan dan disukai oleh seorang pemimpin. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri berupa pola perilaku dan strategi yang sering digunakan pimpinan untuk mengarahkan mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan dan menurut pendapat beberapa ahli adalah sebagai berikut, Nitisemito, (2014). menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati, (2017). lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan itu sendiri beserta keseluruhan alat perkakas, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang mendukung dan memadai untuk seseorang bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang, dan menurut beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Hasibuan, (2016), kompensasi adalah semua pendapatan berupa barang langsung atau tidak langsung atau berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa dari perusahaan.

Menurut Simamora, (2015), menyatakan definisi kompensasi (*compensation*) adalah meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan, bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja berupa gaji, upah insentif asuransi dan sebagainya oleh perusahaan sebagai balas jasa atau pembayaran langsung atas kontribusi kepada perusahaan.

## **Komunikasi**

Menurut Hardjana (2018), komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Selain itu sebagai fungsi dari manajemen organisasi, komunikasi kepemimpinan yang efektif membuat tim dan organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Subkhi dan Jauhar (2012), komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Sama halnya menurut Saputra (2014), komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Suranto (2011), pengertian gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi digunakan dalam suatu situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respons atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud dari *sender* dan harapan dari *receiver*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Pada penelitian ini ingin mencari jawaban mengenai apakah suatu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain, dalam hal ini variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial dan secara simultan. Untuk memperoleh jawaban tersebut, dilakukan penelitian melakukannya dengan metode survei, dengan cara melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar pada responden, dan kemudian dengan respon yang dituangkan dalam kuesioner memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **Populasi**

Sugiyono, (2017), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 orang dari seluruh karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam.

### **Sampel**

Arikunto, (2013). menyatakan bahwa sampel adalah sebagian yang mewakili, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel menurut Hasan, (2013), adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Pada penelitian ini, menggunakan metode pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 orang. Menurut Sugiyono, (2017). bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini biasanya dilakukan

apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kinerja karyawan dengan empat dimensi, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi. Untuk mengukur variabel dalam kuesioner ini menggunakan Skala *Likert*.

Skala *Likert* menurut Sugiyono, (2017), yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan baik bersifat positif ataupun bersifat negatif.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode survei, yaitu dengan metode wawancara, dan metode angket atau kuesioner. (a). Metode wawancara atau *interview* yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara kepada responden yang didasarkan atas tujuan penelitian yang ada. (b). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono, (2017).

Salah satu tahap yang menentukan terhadap terhadap proses dan hasil penelitian yang akan di laksanakan adalah langkah pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan cara, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada responden, dan kuesioner ini diisi oleh responden. Kuesioner merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner tersebut berisi tentang daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden.

### **Teknik Analisis Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan.

Sugiyono, (2017). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$ , Sugiyono, (2017). dan jika koefisien korelasi *Product Moment*  $> r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*. Mengukur nilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$ , Sugiyono, (2017).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, Noor, (2012). Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat ukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan *software* SPSS.

### Teknik Analisis Data

Metode Regresi Linier berganda yang digunakan dalam analisa penelitian memerlukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan yang terdiri dari:

#### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak dan dapat digunakan untuk statistik parametrik, Uji Normalitas lazim dilakukan sebelum melakukan sebuah metode statistik. Pada pengujian sampel ini digunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan perhitungan melalui *software* SPSS dan dicocokkan dengan perhitungan manual.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji regresi linier berganda dengan tujuan apakah ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen, maka jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali, Santoso, (2012). Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas Gujarati, (2012).

#### Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2013).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.660, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. (2). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang terdapat hasil sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15.064	1.384		-10.887	.000
Gaya Kepemimpinan	.775	.052	.563	14.963	.000
Lingkungan Kerja	.178	.055	.142	3.245	.002
Kompensasi	.176	.041	.188	4.302	.000
Komunikasi	.209	.054	.171	3.844	.000

*Sumber: Data Olahan*

Hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui sebagai berikut: (1). Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar  $14.963 > 1.660 t_{tabel}$  dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima untuk variabel Gaya Kepemimpinan dengan demikian maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2). Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar  $3.245 > 1.660 t_{tabel}$  dan nilai sig  $0.002 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel Lingkungan Kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3). Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar  $4.302 > 1.660 t_{tabel}$  dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel Kompensasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4). Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi sebesar  $3.844 > 1.660 t_{tabel}$  dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan demikian, maka secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif, dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Uji F (Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0.05%. Penelitian ini nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.46, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut: (1). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. (2). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

**Tabel. 2 Hasil Uji F**

Model 1	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5082.773	4	1270.693	466.109	.000 <sup>b</sup>
Residual	258.987	95	2.726		
Total	5341.760	99			

*Sumber: Data Olahan*

Hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  466.109 > 2.46  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Diterimanya pengujian hipotesis secara simultan ini, dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Komunikasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis maka penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 14.963 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1.660 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. Hal ini disebabkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong motivasi kerja bagi karyawan sehingga akan kinerja karyawan akan meningkat dalam menumbuh kembangkan kontribusi bagi perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3.245 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.660 dan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel Lingkungan Kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. Hal ini disebabkan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan memberikan dampak positif untuk menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan maksimal.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 4.302 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.660 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. Hal ini disebabkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan akan mendorong semangat kerja karyawan untuk terus menerus dalam meningkatkan semangat kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi sebesar 3.844 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2.660 dan nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima untuk variabel Komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Asih Batam. Hal ini disebabkan bahwa komunikasi yang baik antara karyawan juga dapat mendorong kontribusi karyawan dalam sebuah team sehingga akan menghasilkan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 466.109 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.46 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, dengan demikian maka secara simultan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Asih Batam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. (3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. (4). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam. (5). Secara hasil simultan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Asih Batam.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, beberapa usulan atau saran pada perusahaan antara lain sebagai berikut: (1). Penelitian pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang paling berpengaruh diantara variabel lain, dengan hasil ini sangat diharapkan agar gaya kepemimpinan untuk tetap konsisten dalam memberikan arahan pada pekerjaan bagi semua karyawan. (2). Sangat diharapkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja perlu dilakukan perbaikan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. (3). Sangat diharapkan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi bagi karyawan, dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. (4). Sangat diharapkan pada komunikasi antara karyawan, dan juga pada pimpinan, untuk terus menjalin komunikasi yang baik, agar pekerjaan secara tim dapat berjalan dengan baik, dan memberikan hasil yang maksimal. (5). Sangat diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan ide atau gagasan bagi pimpinan perusahaan untuk membuat kebijakan dan keputusan sesuai dengan harapan organisasi, dan juga bagi karyawan.

**REFERENSI**

- 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.
- 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.
- Gojali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Mardiana, Yusuf. 2014. Komitmen Organisasi, Makasar: CV Nas Media Pustaka
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., 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., 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.

- 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., 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, 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., 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, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., 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.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- 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.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- 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.
- 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.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.

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.