

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KETERAMPILAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***INFLUENCE OF DISCIPLINE, SKILL, COMMUNICATION AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE***

Monika Khairunisa¹, Oktavianti², Firdaus Hamta³, Ajeng Handayani Purwaningrum^{4*}, Lili Ariyani Nst⁵, Monica Nakahura⁶, Artiani Lestari Tiur Maida Mana⁷

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author: ajeng.handayani@yahoo.com

Abstrak

Ketika kinerja karyawan yang tinggi telah menjadi perilaku kerja dari semua aspek perusahaan, organisasi dapat memperoleh keuntungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana disiplin kerja, keterampilan, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Philips Batam yang berjumlah 276 orang di toko. Sampel terdiri dari 165 orang yang disurvei menggunakan teknik slovin. Regresi berganda digunakan dalam analisis data. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh prestasi kerja, disiplin, keterampilan, dan komunikasi, sesuai dengan temuan penelitian ini. Motivasi karyawan memiliki dampak besar pada produktivitas mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, keterampilan, komunikasi, dan motivasi sekaligus.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Keterampilan; Komunikasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

Abstract

When high employee performance has become a work behavior from all aspects of the company, the organization can benefit. The purpose of this study was to see how work discipline, skills, communication, and motivation affect employee performance simultaneously. Participants in this study were 276 workers at PT. Philips Batam in the store. The sample consisted of 165 people who were surveyed using the slovin technique. Multiple regression was used in data analysis. Employee performance is influenced by work performance, discipline, skills, and communication, according to the findings of this study. Employee motivation has a major impact on their productivity. Employee performance is influenced by discipline, skills, communication, and motivation at the same time.

Keywords: Discipline; Skills; Communication; Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan bisnis, kinerja karyawan sangat penting. Agar setiap karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja setiap karyawan harus luar biasa baik. Bagaimanapun, seperti yang kita semua tahu, memenuhi tujuan perusahaan adalah tujuan akhir dari setiap organisasi. Karyawan yang berkinerja rendah akan sulit mencapai hasil yang diinginkan. Masalah kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan atau kebetulan. Dalam kebanyakan kasus, rencana penilaian pekerjaan memberikan informasi dalam format yang mudah disajikan kepada

karyawan. Tidak dapat dihindari bahwa atasan akan menempatkan nilai tinggi pada bawahan mereka ketika mereka melakukan jenis evaluasi pekerjaan ini.

Beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah tentang disiplin, keterampilan, komunikasi, dan motivasi. Keempat variabel tersebut akan melengkapi penulisan dalam penelitian yang akan dilakukan. Sebagai variabel standar pengukuran, variabel kinerja pegawai dapat diukur dengan kinerja yang relatif baik, serta tingkat profesional dan disiplin kerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai harus mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Jika proses tersebut dilakukan sesuai dengan aturan dan mekanisme yang tepat dan cermat, atau jika dianggap sebagai metode yang paling efisien dalam melaksanakan tugas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Pengamatan secara kuantitatif terhadap hasil kerja personel tidak dapat langsung diamati, tetapi metode atau alat yang digunakan selalu dapat diamati sebagai indikator untuk menjamin ketepatan dan ketepatan kualitas hasil yang ingin dicapai

Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Hal ini meningkatkan semangat dan semangat kerja, serta pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Disiplin harus diperkuat di seluruh organisasi korporasi. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya tanpa dukungan disiplin staf yang efektif terbatas. Akibatnya, kemampuan untuk mempertahankan disiplin sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, setiap pemimpin berusaha untuk memastikan bahwa bawahannya mempertahankan disiplin yang tepat. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang sangat baik adalah tugas yang menantang karena begitu banyak aspek yang berperan dalam keberhasilannya. Aturan dan peraturan diperlukan untuk memberikan saran dan konseling kepada karyawan yang bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban di tempat kerja. Efektivitas kerja karyawan akan tumbuh sebagai hasil dari disiplin, moral, dan semangat kerja yang sangat baik. Jelas bahwa jika karyawan tidak mematuhi kebijakan dan prosedur bisnis, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Ketika sebagian besar personel organisasi mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, ini disebut sebagai "disiplin perusahaan." Sementara itu, hukuman diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan mendidik karyawan tentang pentingnya mematuhi semua kebijakan dan prosedur perusahaan.

Keterampilan karyawan merupakan salah satu aspek kinerja karyawan di perusahaan yang tidak dapat diabaikan, karena keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dalam proses kerja yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kemampuannya selama berada di tempat kerja. Setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang dapat dijadikan acuan bagi pengembangan pribadinya serta peningkatan kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat keterampilan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan dia akan dapat meningkatkan kinerjanya. Keterampilan kerja, di samping bakat teknis operasional lainnya, harus dimiliki oleh seseorang agar dia dapat berkembang secara pribadi dan agar dia dapat melakukan pekerjaan dengan sukses dan efisien.

Dengan kata lain, komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi dan pemahaman dari satu orang atau kelompok ke orang lain dengan menggunakan simbol bersama. Tanda-tanda ini mungkin disajikan secara lisan atau nonverbal. Komunikasi lisan, tertulis, atau komunikasi lainnya dapat dicirikan sebagai komunikasi, seperti yang didefinisikan oleh Sopiah (2008) sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima melalui alat komunikasi. Saat ini, banyak manajer menggunakan sistem informasi manajemen yang rumit untuk berbagi informasi dengan karyawan mereka, menggabungkan dan mengevaluasi data dari banyak sumber sebelum

mengirimkannya secara elektronik. Proses transmisi informasi secara efisien dari pengirim ke tujuan dikenal sebagai komunikasi, menurut Bangun (2012).

Agar komunikasi menjadi efektif, itu harus dipahami oleh orang yang menerimanya. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi di mana informasi, pikiran, dan ide disampaikan dari satu orang ke orang lain sedemikian rupa sehingga mereka berinteraksi. Akibatnya, tujuan komunikasi yang baik dapat tercapai, dan pengembangan informasi bagi karyawan dapat didorong. Kinerja suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya. Setiap perusahaan akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh para ahli motivasi (Soedarmayanti, 2014), motivasi kerja dapat diringkas sebagai “daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Motif didefinisikan sebagai motif yang sudah beraksi atau sedang dalam proses menjadi aktif. Suatu proses yang tidak dapat disaksikan, tetapi dapat dipahami oleh tindakan orang yang berperilaku, dikenal sebagai motivasi, dan dianggap sebagai bangunan jiwa.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Philips Industrial Batam.
2. Menganalisis dampak keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Philips Industrial Batam.
3. Menganalisis dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Philips Industrial Batam.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Philips Industrial Batam.
5. Menganalisis dampak disiplin, keterampilan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Philips Industries Batam.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Organisasi yang kokoh terbentuk karena memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dan harus dicapai. Perilaku organisasi berdampak pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu tindakan yang paling umum dilakukan dalam bisnis adalah evaluasi kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang melakukan semua tugas yang terkait dengan pekerjaan atau fungsi di perusahaan. Dengan asumsi bahwa kinerja ditentukan oleh seberapa baik seseorang dapat menggunakan kemampuan, motivasi, dan peluang yang tersedia, maka dihipotesiskan bahwa kinerja sama dengan f. (AxMxO). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, tujuan, dan peluang seseorang menentukan kinerja seseorang. Banten, di sisi lain, unggul di mata Scriber. Kamus Inggris Oxford memberikan penjelasan. Istilah "kinerja" berasal dari kata "perform", yang mengacu pada tindakan melakukan dengan banyak elemen, khususnya, orang.

Moehariato (2012) dalam suatu kegiatan organisasi, hasil akhir dari suatu fungsi kerja atau kegiatan diartikan sebagai hasil dari suatu fungsi kerja atau kegiatan. Pekerjaan dilakukan dengan maksud untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Saat meninjau kinerja karyawan pada pekerjaan, kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan harus digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya menentukan kinerja (Mangkunegara, 2015).

Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Apa yang dapat dikatakan baik atau tidak dilakukan dengan baik oleh seorang karyawan ditentukan oleh kinerja mereka dalam pekerjaan mereka menurut seperangkat kriteria yang unik untuk setiap posisi. Indikator berikut dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

- a. Penetapan tentang segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b. Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa membuat lebih dari 20 kesalahan atau dengan tingkat kesalahan serendah mungkin.
- c. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Berikut ini adalah beberapa aspek kinerja pegawai yang dapat diamati:

- a. Hasil dari upaya seseorang, seperti bagaimana seseorang memperoleh apa yang telah dikerjakannya.
- b. Disiplin adalah ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang tersedia.
- c. Tanggung jawab dan kolaborasi, dan bagaimana seseorang dapat melakukannya dengan sukses terlepas dari apakah mereka berada di bawah pengawasan atau tidak. Ciri-ciri di atas sesuai.

Pengertian Kedisiplinan

Disiplin adalah salah satu komponen terpenting dalam organisasi bisnis. Hal ini dianggap penting karena kedisiplinan karyawan berdampak pada kinerja dan efisiensi operasional perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin staf, semakin baik pula tingkat kinerja yang dicapai. Ketika datang untuk memenuhi kegiatan yang diberikan kepada pekerja, disiplin mewakili tingkat tanggung jawab seseorang, dan tugas-tugas ini dirancang untuk meningkatkan minat dan semangat seseorang untuk pekerjaan itu. Disiplin kerja terutama berkaitan dengan

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator Disiplin Kerja Berikut ini adalah indikator-indikator yang berdampak pada besarnya kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan.

- 1) Tepat waktu dalam semua penampilan Anda.
- 2) Selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang mengatur jam kerja.
- 3) Selalu mengutamakan jam kerja yang produktif dan efisien.
- 4) Persentase kehadiran harus selalu menjadi prioritas utama.
- 5) Memiliki kemampuan kerja di bidang pekerjaannya.
- 6) Menjaga semangat kerja yang tinggi.
- 7) Pertahankan pola pikir positif.
- 8) Di tempat kerja, Anda harus selalu kreatif dan inovatif.

Pengertian Keterampilan

Pelatihan dan pengalaman mengarah pada pengembangan kemampuan Dunnett dalam Lian (2013), yang digambarkan sebagai berikut: pelatihan dan pengalaman mengarah pada hal-hal berikut: Ketika seseorang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, dapat ditunjukkan dalam kemampuannya untuk mengoperasikan peralatan (fasilitas kamar), berbicara dengan jelas, atau menjalankan rencana perusahaan dengan tepat. keterampilan berhubungan dengan pengembangan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman dengan melakukan banyak pekerjaan keterampilan yang tidak hanya tersedia untuk semua orang, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mempercepat proses produksi dan dengan demikian meningkatkan nilai produk akhir. Ketika kita berbicara tentang keterampilan, yang kita maksud adalah bakat atau ketangkasan yang dibutuhkan untuk melakukan

pekerjaan atau menyelesaikan tugas yang ada.

Karena tidak ada standar mutlak untuk keterampilan kerja, maka derajat keterampilan kerja seorang pegawai dapat dinilai dari dua unsur, yaitu: 1) keterampilannya dan 2) pengalamannya di lapangan. Dalam mengukur jumlah keterampilan kerja yang dimiliki oleh seorang individu, kedua variabel ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk dibandingkan. Akibatnya, keterampilan dan pengalaman menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang.

Indikator-Indikator Keterampilan

Menurut Mulyadi (2011), kemampuan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, termasuk yang tercantum di bawah ini.

1. Menentukan metode terbaik untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan.
2. Menentukan metode yang paling efisien untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang ada.
3. Menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi.
4. Hitung ukuran dan volume pekerjaan yang paling efisien yang dapat dilakukan.
5. Menentukan cara yang paling akurat untuk menilai tingkat kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan.
6. Membuat prediksi tentang hasil tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pengertian Komunikasi

Bagi De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), komunikasi adalah pertukaran pesan antara dua orang atau kelompok, dengan beberapa komunikasi memiliki dampak langsung dan yang lain memberikan reaksi cepat. Ketika dua orang atau lebih berkomunikasi secara verbal atau nonverbal dengan maksud untuk bertukar makna, Suharsono dan Dwiantara (2013) menggambarkan komunikasi sebagai proses pertukaran makna secara verbal dan nonverbal. Menurut Suranto, komunikasi adalah suatu proses di mana suatu gagasan dikomunikasikan dari sumber kepada penerima akhir dengan tujuan mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Unsur Komunikasi

Tidak mungkin mengelola pekerjaan secara efektif jika tidak ada komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Kapasitas seorang pemimpin untuk berkomunikasi secara efektif terkait erat dengan kemampuannya untuk menjalankan kepemimpinan yang berwibawa. Komunikasi yang efektif diperlukan dari setiap pemimpin yang ingin menjalankan kepemimpinan otoritatif dalam organisasinya. Keterampilan komunikasi kepemimpinan yang efektif dapat membantu menghindari atau bahkan menghilangkan konflik antara kepentingan pribadi dan kebutuhan bisnis secara keseluruhan.

Ada lima kualitas umum yang harus dipertimbangkan ketika menentukan efektivitas komunikasi interpersonal, dan ini adalah keterbukaan, empati, suportif, positif, dan kesetaraan. Efektivitas komunikasi interpersonal dapat dibangun melalui The 5 Inevitable Laws Of Effective Communication. Lima aturan tersebut meliputi: rasa hormat, empati, pendengaran, kejelasan, dan kerendahan hati. Lima kaidah komunikasi efektif ini biasanya disingkat menjadi satu kata, yaitu "MENCAPAI". Zulkarnain (2013) menjelaskan bahwa lima aturan komunikasi berkembang menjadi sebuah kata REACH, yang mencerminkan sifat komunikasi itu sendiri. Secara harfiah berarti menjangkau, menjangkau, menggenggam atau menjangkau. Karena prinsip komunikasi adalah berusaha untuk mendapatkan perhatian, minat, perhatian, tanggapan, dan tanggapan positif dari orang lain. Lima kaidah komunikasi efektif di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Hormat

Rasa hormat adalah dasar dari komunikasi interpersonal yang baik, dan itu adalah aturan

pertama dalam menciptakannya. Artinya menghormati dan menghargai sikap setiap orang yang menjadi mitra komunikasi merupakan kaidah pertama dalam menjalin komunikasi interpersonal yang efektif. Jika kita dapat membangun komunikasi berdasarkan rasa saling menghormati dan menghargai, maka kita akan mampu menjalin kerjasama yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas interaksi interpersonal kita.

2. Empati

Empati didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk menempatkan dirinya pada posisi orang lain dalam skenario atau kondisi tertentu. Ketika berbicara tentang empati, salah satu syarat terpenting adalah kemampuan kita untuk mendengarkan dan memahami diri sendiri terlebih dahulu, sebelum didengar dan dipahami oleh orang lain.

3. Dapat didengar atau dipahami

Istilah terdengar, antara lain, berarti bahwa sesuatu dapat didengar atau dipahami dengan jelas. Jadi, komunikasi yang dapat didengar adalah kemampuan komunikator untuk mengirimkan pesan dalam berbagai cara, baik secara langsung maupun melalui media, dan penerimaan komunikasi terhadap sikap komunikator ditunjukkan dalam contoh ini.

4. *Clarity* (kejelasan)

Secara alamiah, kejelasan pesan yang akan dikomunikasikan kepada orang lain sangat diperlukan agar dapat menghasilkan komunikasi interpersonal yang baik. Sangat penting bahwa pesan dikomunikasikan dengan jelas untuk menghindari salah tafsir pesan. Kejelasan juga dapat merujuk pada keterbukaan dan transparansi, tergantung pada konteksnya. Mengembangkan sikap keterbukaan saat menyampaikan komunikasi dapat mengakibatkan penerima pesan mengembangkan rasa percaya diri pada pengirim.

5. *Humble* (rendah hati)

Kerendahan hati adalah bagian dari hukum moral dan etika yang pertama karena berhubungan langsung dengannya. Untuk dapat menghargai dan menghormati orang lain, orang harus memiliki pendapat yang rendah tentang dirinya terlebih dahulu. Sikap seseorang yang tidak meremehkan orang lain, peka, namun tidak sombong, dan siap menerima kesalahan serta memaafkan individu yang telah menyakitinya adalah contoh kerendahan hati, menurut psikolog.

Pengertian Motivasi

Setiap manusia, secara alami, memiliki persyaratan dalam keberadaannya. Sebuah kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, menurut Winardi (2016), dan yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau sejumlah kekuatan eksternal, terutama berkisar pada imbalan finansial dan imbalan non-moneter, yang dapat berdampak positif atau negatif pada mereka. Hasil kinerja, adalah motivasi. Dengan kata lain, motivasi menjadi daya penggerak dan dorongan untuk bertindak guna memenuhi tuntutan karyawan. Proses motivasi berfokus terutama pada substansi tuntutan, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana dan untuk tujuan apa individu didorong, menurut teori perilaku terencana (Utaminingsih, 2017).

Tujuan Motivasi

Salah satu masalah yang paling sulit bagi setiap organisasi adalah menentukan bagaimana mendorong personel agar mereka dapat tampil di level tertinggi mereka. Ketika datang untuk mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas untuk mendapatkan hasil pekerjaan terbaik, motivasi adalah salah satu kekuatan paling kuat yang tersedia. Menurut Bismala et al (2015), berikut adalah tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan:

1. Memotivasi, mengaktifkan, dan menginspirasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Tingkatkan tingkat produktivitas Anda.
3. Meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberi mereka kemungkinan untuk berhasil dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2016), unsur-unsur yang mendorong motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup Sehari-hari Makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan hidup lainnya diperlukan agar seseorang dapat hidup, dan ini termasuk kebutuhan ini: makanan, minuman, perumahan, pakaian, dan sebagainya. Dorongan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka mungkin mendorong mereka ke tingkat produktivitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.
2. Persyaratan Masa Depan Keinginan untuk memenuhi tuntutan keluarga dan masa depan yang lebih baik yang akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja guna menciptakan lingkungan yang tenteram, harmonis, dan optimis.
3. Kebutuhan Harga Diri Karyawan menginginkan pengakuan dan pengakuan dari orang lain, seperti atasan, rekan kerja, atau orang lain, agar merasa nyaman dengan diri mereka sendiri. Dalam situasi ideal, pencapaian menghasilkan kejadian, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, eksekutif harus ingat bahwa semakin tinggi posisi seseorang, semakin besar tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan.
4. Persyaratan pengakuan formal atas prestasi kerja Persyaratan pengakuan atas keberhasilan pekerjaan yang diperoleh melalui bakat dan keterampilan yang diperoleh dari pencapaian sebelumnya sebagai sarana untuk mencapai kepuasan diri. Seluruh pencapaian potensi penuh seseorang adalah apa yang dibutuhkan oleh kebutuhan ini.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abas (2017), penanda motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan umpan balik tentang hasil kerja.
2. Terus berusaha untuk menjadi lebih baik.
3. Konten dan antusias tentang pekerjaan seseorang.
4. Anda ingin rekan kerja Anda memperhatikan dan memuji pekerjaan Anda.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menggambarkan hubungan antar variabel dengan mengelompokkannya berdasarkan indikator yang digunakan untuk menentukan nilainya. Dalam penelitian ini variabel-variabel dipisahkan menjadi dua kategori: variabel bebas, yaitu faktor-faktor yang menyebabkan berubahnya variabel terikat, dan variabel terikat, yaitu variabel-variabel yang menyebabkan berubahnya variabel terikat. Atau dieja "variabel dependen," "variabel dependen," atau "variabel dependen," terutama variabel dependen, yang dipengaruhi oleh variabel independen. Sementara kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, empat elemen menjadi variabel bebas, yaitu disiplin (termasuk pelatihan), keterampilan (termasuk komunikasi), dan motivasi (termasuk faktor motivasi). Dimana pemerataan kesempatan /kesempatan tidak disediakan untuk setiap anggota atau elemen yang dipilih dari populasi untuk dijadikan sampel.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (2017), adalah area generalisasi yang terdiri dari objek/subyek dengan kuantitas variabel dan karakteristik risiko yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan selanjutnya dibuat kesimpulan. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Philips Batam,

total 276 orang pada tahun 2020, menurut temuan. Diasumsikan bahwa memeriksa subset dari populasi akan memberikan gambaran tentang temuan sebenarnya dari populasi. Oleh karena itu, klasifikasi unit analisis harus dilakukan dimulai dengan klasifikasi dan bekerja melalui sampel. Selanjutnya, homogenitas topik dalam populasi berhubungan langsung dengan adanya ciri atau karakteristik tertentu. Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada persyaratan khusus untuk jumlah sampel yang akan dikumpulkan dari suatu populasi. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Philips Industries, dengan total 276 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sampel

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), “sampel mewakili sebagian dari jumlah total sifat yang dimiliki oleh populasi”. Menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi dapat digunakan dalam penelitian jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin menyelidiki apa yang ada dalam populasi karena berbagai alasan, seperti kekurangan uang, tenaga, dan waktu. Pendekatan sampling Slovin digunakan dalam penelitian ini, dan dijelaskan secara rinci di bawah ini. Peneliti diperbolehkan memilih responden yang ditemui untuk dijadikan sampel dalam penelitiannya, oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 165 orang.

Menurut teknik Slovin, perusahaan PT. Philips akan memiliki jumlah pekerja tetap yang besar pada tahun 2020, sebanyak 276 orang, menurut perhitungan berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{276}{1 + (276)(0.05)^2} = \frac{276}{1.6} = 163.4$$

n = 163.4 dibulatkan menjadi 165 responden

Dari jumlah sampel yang diambil sebanyak 163.5 maka sampel diambil sebanyak 165 orang (pembulatan).

Instrumen Penelitian

Dalam konteks pengukuran, instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang suatu variabel. Dalam penelitian, instrumen digambarkan sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel penelitian untuk memenuhi tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang faktor-faktor Disiplin, Keterampilan, Komunikasi, dan Motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan uraian masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian. Hasil pengukuran dapat dideskripsikan dalam bentuk skor total, yang didasarkan pada hasil penjumlahan skor pernyataan pada skala interval likert, yaitu sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), dan Tidak Setuju (1). (2). Saya sangat tidak setuju dengan Anda (1).

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah kegiatan yang melibatkan penggunaan prosedur yang sistematis dan baku untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Informasi yang dikumpulkan untuk tujuan eksplorasi dan pengujian hipotesis, serta bahan baku untuk menarik kesimpulan dari temuan penelitian. Faktor disiplin kerja, keterampilan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Industries Batam diukur menggunakan instrumen kuesioner, yang digunakan sebagai pendekatan pengumpulan data.

1. Data Primer

Sebagian besar, data primer berasal dari sumber asli dan dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang peneliti tetapkan sesuai dengan tujuannya. Kuesioner tertutup digunakan untuk pengumpulan data primer penelitian ini karena menampilkan daftar pertanyaan yang harus dijawab. Kuesioner ini layak digunakan karena responden sudah memiliki kapasitas untuk mengisi

kuesioner.

2. Data Sekunder

Dalam bidang penelitian, data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara dan dimanfaatkan untuk kepentingannya sendiri (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Bukti, catatan sejarah, dan laporan yang disusun dalam arsip publik dan pribadi berfungsi sebagai sumber pengetahuan sekunder (data dokumenter). Dalam bentuk studi dokumentasi, informasi bekas dikumpulkan melalui pengumpulan atau pengolahan data dalam bentuk evaluasi catatan karyawan, referensi lain yang terkait dengan penekanan masalah studi, dan masalah lain yang ditemukan dalam dokumen perusahaan.

Metode Analisis Data

Beberapa metode analisis data akan digunakan dalam penelitian ini, yang masing-masing akan ditentukan oleh tujuan penelitian. Cara-caranya adalah sebagai berikut.

Uji Validitas

Menurut Wibowo (2012), validitas suatu alat ukur mengacu pada seberapa besar ketelitian dan ketepatan alat tersebut digunakan dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Dari item-item yang akan dinilai dapat ditentukan apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat digunakan untuk mengukur keadaan sebenarnya dari responden dan melengkapi angket berdasarkan hal-hal yang akan diukur. Validitas suatu alat ukur mengacu pada sejauh mana perbedaan yang ditemukan oleh alat ukur tersebut mewakili perbedaan yang nyata antara responden yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012), reliabilitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana temuan pengukuran dapat diandalkan untuk menjadi akurat dan dapat diandalkan. Istilah "keandalan" juga dapat merujuk pada indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat berjalan dan apakah dapat dipercaya atau tidak. Menggunakan koefisien alpha alpha Cronbach, penelitian ini mengukur ketergantungan data. Dimungkinkan untuk menilai ketergantungan dalam dua pendekatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai contoh, seseorang akan ditanyai pertanyaan yang sama pada beberapa kesempatan dan akan diamati apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya pada kesempatan pertama atau tidak.
- b. Hanya satu tembakan atau pengukuran yang diambil, dan temuannya dibandingkan dengan pertanyaan tambahan atau digunakan untuk menentukan hubungan antara jawaban dan pertanyaan.

Setelah melewati uji reliabilitas, suatu instrumen dikatakan lulus jika secara konsisten memberikan penilaian terhadap temuan pengukuran. Pada data kuisisioner yang dalam contoh ini dalam skala Likert dapat dihitung nilai Cronbarch's Alpha() untuk menentukan reliabilitas data kuisisioner. Jika instrumen memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7, itu dianggap dapat diandalkan.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbarch's Alpha	Keputusan
Kedisiplinan (X_1)	0.904	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Keterampilan (X_2)	0.949	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Komunikasi (X_3)	0.869	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Motivasi (X_4)	0.906	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Kinerja Karyawan (Y)	0.902	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas statistik menunjukkan bahwa semua variabel disiplin, keterampilan, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel lebih reliabel dari batas minimal 0,70.

Uji F

Menurut Ghazali (2014), uji statistik f pada dasarnya menampilkan variabel dependen dan variabel independen secara bersamaan. Apa pengaruh dari semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model? Pengujian pengaruh semua variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen secara bersamaan (simultan) dilakukan dengan menentukan besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua Variabel independen; ini dicapai melalui penggunaan tes f.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ketika datang ke koefisien determinasi, pada dasarnya menunjukkan seberapa baik model mampu menggambarkan fluktuasi variabel independen secara rinci. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Jelas dari nilai R^2 yang sederhana bahwa variabel independen hanya memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan varians dari variabel dependen. Kehadiran nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi variabel dependen.

Uji t

Uji-t, dalam bentuknya yang paling dasar, menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel penjelas atau independen untuk menjelaskan varians variabel dependen. Berikut ini adalah langkah-langkah yang terlibat dalam proses pengujian:

Uji Asumsi Klasik

Multikolonieritas

Multikolonieritas terjadi ketika variabel independen memiliki asosiasi yang sangat luas satu sama lain; dengan kata lain, ketika korelasi antara variabel independen sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Jika tidak terdapat bukti multikolonieritas, dimungkinkan untuk menentukan ada atau tidaknya dengan memeriksa nilai variance inflation factor (VIF) antar variabel independen. Ketika perhitungan dibandingkan, ditemukan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 10, menunjukkan bahwa ada tingkat multikolonieritas yang signifikan dalam kumpulan data.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians

antara residual satu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam suatu model regresi. Disebut homoskedastisitas bila varians antara satu residual dan pengamatan lain tetap konstan; disebut heteroskedastisitas bila varians antara satu residual dan pengamatan lainnya berubah. Ketika datang ke model regresi, yang bagus adalah model di mana heteroskedastisitas tidak muncul. Dengan menggunakan grafik scatterplot, kita dapat menguji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh faktor-faktor independen yang diteliti terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan metode ini. Dari sudut pandang matematis, fungsi persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

SIMPULAN

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 5,002 berarti $> 1,974$ dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya perubahan nilai Disiplin berpengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain jika Disiplin meningkat maka akan terjadi peningkatan pada Tingkat Kinerja Pegawai, dan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kinerja pegawai pada PT. Philips Industries Batam diketahui positif dipengaruhi oleh kedisiplinan, yang ditentukan dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.0.

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,018 yang menunjukkan lebih dari 1,974, dan nilai sig sebesar 0. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima yang berarti Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai, artinya perubahan nilai Keterampilan berpengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain jika nilai Keterampilan meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruhnya signifikan secara statistik. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Jika menurut perhitungan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, dan nilai sig. 0,000 lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H4 diterima yang artinya perubahan nilai motivasi berpengaruh langsung terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika motivasi meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat kinerja pegawai. dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mereka. Kinerja karyawan di PT. Philips Industries Batam telah ditentukan berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.0. Nilai koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini sebesar 0,306 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

SARAN

Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari temuan studi yang disebutkan di atas:

1. Hal ini dimaksudkan agar para pengurus PT. Philips Industries Batam akan menjadi panutan bagi staf mereka. Penting bagi atasan untuk mengambil pendekatan serius untuk mengembangkan disiplin karyawan dengan memberi contoh, karena hal ini berdampak

- signifikan pada peningkatan disiplin staf. Untuk melakukan ini, para pemimpin perusahaan harus menjadi panutan yang positif bagi staf mereka.
2. Dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan, manajemen PT. Philips Industries Batam harus memberikan pelatihan kepada pekerja yang ingin mengembangkan profesional mereka lebih lanjut. Keterampilan karyawan dapat dikembangkan melalui kegiatan, pelatihan, dan pengembangan, yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman mereka secara keseluruhan tentang pekerjaan mereka. Perusahaan harus lebih waspada terhadap perubahan di bidang keterampilan dan pengalaman kerja sebagai akibat dari perkembangan tersebut guna meningkatkan kualitas sumber dayanya.
 3. PT. Staf Philips Industries Batam harus dapat berkomunikasi secara efektif karena perusahaan telah menerapkan struktur dan kontrol yang sesuai, tanpa harus bergantung pada birokrasi formal yang ketat yang dapat menghambat tumbuhnya motivasi dan inovasi. Komunikasi yang kuat meningkatkan keberhasilan organisasi perusahaan karena mengilhami orang untuk mencapai tingkat yang sangat tinggi.
 4. Hal utama yang perlu ditingkatkan oleh PT. Philips Industries Batam dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan adalah kemampuan untuk membangkitkan semangat kerjasama tim, antusiasme dalam bekerja, dan sikap optimis yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Motivasi kerja dari dalam (Internal Factors) setiap karyawan akan berkembang secara efektif jika motivasi yang baik telah terbentuk dalam diri karyawan itu sendiri (dari dalam).
 5. Dalam penelitian ini, ada keterbatasan tertentu yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian masa depan. Dalam penelitian ini, jumlah responden tidak cukup untuk menggambarkan situasi dunia nyata secara akurat. Jumlah responden survei ini hanya 165 orang, dan angka ini belum termasuk seluruh karyawan perusahaan di Batam, Indonesia. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk menghemat waktu dan tenaga pada tim peneliti.
 6. Riset selanjutnya juga disarankan untuk Mengembangkan dimensi-dimensi lain dari indikator Kedisiplinan, Keterampilan, Komunikasi dan Motivasi sehingga dapat melakukan analisa yang lebih mendalam untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Philips Industries Batam.

REFERENSI

- 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.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.

- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- 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.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- 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.
- Nabila, Diesha Zubaida Sabda., Sri Langgeng Ratnasari., Dhenny Asmarazisa Azis. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 2 (3), 362-370.

- 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.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ramadania, Ramadania., Titik Rosnaini., Sri Langgeng Ratnasari., Rizky Fauzan., Muhammad Nahrudin Apriandika. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim*. Vol. 7. No. 1. Hal. 67-81.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.

- Ratnasari, S.L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, S.L., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, S.L., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya 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.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.

- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Shariyani, S., Ratnasari, 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.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.