

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK CULTURE, WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Almatia Efendi Lubis^{1*}, Sri Langgeng Ratnasari², Alpino Susanto³,
Ervin Nora Susanti⁴, Amsakar Achmad⁵, Muhammad Firmansyah⁶,
Suci Suriani⁷, Ridwan Afandi⁸, Rosdiana⁹, Sri Andika¹⁰

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author email: almatia@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh Aparatur Sipil Negara berjumlah 56 pegawai. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh dengan 56 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work culture, work environment, motivation, and work discipline on the performance of employees at the Batam City Industry and Trade Office, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach, with a population of 56 employees of the entire State Civil Apparatus. The sampling technique used saturated sampling with 56 respondents. Data were collected through a Likert-type questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on performance. Work culture has a positive and significant effect on performance. The work environment has a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on performance. Work discipline has a positive and significant effect on performance. The results of the simultaneous test indicate that leadership, work culture, work environment, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership; Work Culture; Work Environment; Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Teknologi dan pengetahuan yang semakin pesat dalam perkembangan telah menjadi persaingan untuk meningkatkan kinerja antara institusi pemerintahan. Rintangan-rintangan pada era sekarang ini untuk memenangkan persaingan dalam perubahan di era globalisasi (Adha & Qomariah, 2019).

Keefektifan serta keunggulan dalam suatu organisasi publik terkait pada keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki, secara teoritis keunggulan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Keadaan seperti ini akan tercapai pada suatu lingkungan kerja yang kondusif, dipengaruhi tipe kepemimpinan yang benar, kepemimpinan diperlukan manusia karena adanya keunggulan serta kekurangan tertentu pada setiap manusia (Mirani, 2019).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Tabel 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Disperindag 2022 s/d 2024

No	Evaluasi Kinerja	Jumlah Pegawai	Kategori	Kategori	
				Jumlah	Predikat
1	2022	56	2022	Baik	Cukup
		56	2023	43	Cukup
		56	2024	55	Baik
		56	2022	55	Baik
2	2023	56	2023	46	Cukup
		56	2024	55	Baik

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa predikat kinerja pegawai selama 3 tahun untuk tahun 2022 pegawai yang predikat kategori baik berjumlah 46 orang pegawai dan predikat kategori cukup berjumlah 43 orang, capaian kinerja organisasi dari *review* laporan pertanggungjawaban berpredikat kategori cukup, untuk tahun 2023 pegawai yang predikat baik berjumlah 55 orang dan predikat kategori cukup berjumlah 41 orang dengan capaian kinerja organisasi dari *review* laporan pertanggungjawaban predikat kategori baik untuk tahun 2024 predikat kategori baik berjumlah 52 orang pegawai dan predikat kategori cukup berjumlah 51 orang pegawai, dengan capaian kinerja organisasi dari *review* laporan pertanggungjawaban predikat kategori baik. Beberapa masalah terkait Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, diantaranya: 1) Masih ditemukannya hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar, kurang teliti, dan tidak konsisten. 2) Rendahnya jumlah output atau penyelesaian tugas oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. 3) Sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan laporan. 4) Kurangnya perencanaan, koordinasi, dan pemanfaatan waktu secara efisien.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya ialah Kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi, peran pimpinan sangat menentukan arah dan keberhasilan pencapaian tujuan. Namun pada kenyataannya, masih sering ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan. Kondisi ini dapat terlihat dari lemahnya penerapan aturan, kurangnya konsistensi dalam

pemberian sanksi maupun penghargaan, serta adanya toleransi berlebihan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap *profesionalisme* pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya (Wahyudi, 2021). Hal ini berhubungan dengan pegawai yang kurang memiliki pemikiran yang bernas untuk berinovasi dan kurangnya kepedulian pegawai untuk melakukan pencermatan, analisis dan perhatian secara detail, serta didukung dengan belum tercapainya hasil yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai akibatnya pencapaian kerja diperoleh yang tidak maksimal (Sudiyanto, 2019). Beberapa masalah terkait Budaya Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, diantaranya: 1) Kurangnya kedisiplinan pegawai. 2) Kurangnya komunikasi yang transparan antarpegawai dan antara pimpinan dengan staf. 3) Kurangnya sikap saling menghormati antarpegawai. 4) Kurangnya koordinasi dan kolaborasi antarpegawai dalam menjalankan tugas.

Selain Kepemimpinan dan Budaya Kerja, Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Beberapa masalah terkait lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, diantaranya: 1) Kurang memadainya pencahayaan di area kerja. 2) Suhu ruangan yang tidak terkontrol dengan baik. 3) Tingkat kelembapan yang tidak stabil atau terlalu tinggi di ruang kerja. 4) Buruknya sirkulasi udara di ruang kerja yang menyebabkan udara pengap. 5) Tingginya tingkat kebisingan di area kerja yang mengganggu konsentrasi pegawai.

Selanjutnya, Motivasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan segala kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Masalah terkait Motivasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, diantaranya: 1) Kurangnya perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan fisik dasar pegawai. 2) Kurangnya jaminan keamanan kerja, baik secara fisik maupun psikologis. 3) Kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. 4) Minimnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Beberapa masalah terkait Disiplin Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, diantaranya: 1) Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas atau izin resmi. 2) Ketidakpatuhan pegawai terhadap prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan. 3) Rendahnya kepatuhan pegawai terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab. 4) Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya tanggung jawab dan komitmen. 5) Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti, serta hubungan antar suatu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah

dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau obyek yang berbeda. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Sertifikasi Dosen dan Kompetensi Dosen.
2. Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini adalah kinerja dosen.

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Dinas Perindustri dan Perdagangan Kota Batam sebanyak 56 orang. Dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi didefinisikan sebagai seluruh elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi perhatian utama dalam studi yang dilakukan (Neuman, 2022).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam yang berstatus ASN berjumlah 56 pegawai.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, tesis, disertasi dan buku-buku referensi.

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer
2. Pengumpulan Data Sekunder

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam, yang terdiri atas 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang Teknis yaitu Bidang Perindustrian dan ESDM, Bidang serta 1 (satu) UPTD yaitu Sekretariat dengan 3 (tiga) subbagian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar, Bidang Tertib Naga, Bidang Perindustrian dan Energi Sumber Daya Mineral serta UPTD Metrologi Legal.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan kompleks, organisasi dituntut untuk mampu mengelola pegawai secara optimal agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan target yang telah

ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas layanan, serta daya saing organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun komitmen pegawai terhadap organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan teladan, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, budaya kerja yang kuat dan positif akan membentuk nilai, sikap, serta perilaku kerja pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres pegawai. Di samping itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan inisiatif yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan konsistensi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berkaitan dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi dan pegawai dapat menyebabkan variasi pengaruh masing-masing faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		<i>Frequency</i>	<i>Percentase (%)</i>
Valid	Laki-Laki	38	67,85%
	Perempuan	18	32,15%
	Total	56	100

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam adalah Laki-laki yaitu sebanyak 38 orang pegawai (67,85%) dan perempuan sebanyak 18 orang pegawai (32,15%).

Pengelompokan responden berdasarkan jenjang pendidikan di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pendidikan dilihat melalui sebagai berikut:

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Doktor (S3)	1	1,78
2	Master (S2)	4	7,14
3	Sarjana (S1)	43	76,78
4	Diploma III	2	3,57
5	SLTA	6	10,71
	Jumlah	56	100

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kota Batam yaitu Sarjana (S3) sebanyak 1 orang, Sarjana (S2) sebanyak 4 orang dan Sarjana (S1) sebanyak 43 orang, diploma sebanyak 2 orang dan SLTA sebanyak 6 orang.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji valid atau tidak. Bila tidak valid maka item pertanyaan tersebut diperbaiki atau dihapus.

Uji Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2018), Instrumen yang reliable termasuk instrumen dimana jika berulang kali dalam pengukuran obyek yang serupa dapat menciptakan data reliable pada tiap ukuran dengan kriteria Bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06, Instrumen dikatakan reliable. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Var	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	CA α	Var	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	CA α
X1	X1-1	0,911	0,263.	Valid	0,947	X4	X4-1	0,827	0,263.	Valid	0,882
	X1-2	0,902					X4-2	0,755			
	X1-3	0,78					X4-3	0,882			
	X1-4	0,877					X4-4	0,76			
	X1-5	0,868					X4-5	0,83			
	X1-6	0,878					X4-6	0,499			
	X1-7	0,903					X4-7	0,787			
	X1-8	0,703					X4-8	0,774			
X2	X2-1	0,793	0,263.	Valid	0,937	X5	X5-1	0,917	0,263.	Valid	0,972
	X2-2	0,877					X5-2	0,921			
	X2-3	0,836					X5-3	0,845			
	X2-4	0,821					X5-4	0,95			
	X2-5	0,781					X5-5	0,897			

	X2-6	0,751							X5-6	0,91								
	X2-7	0,791							X5-7	0,895								
	X2-8	0,808							X5-8	0,903								
	X3-1	0,754							X5-9	0,821								
	X3-2	0,692							X5-10	0,83								
	X3-3	0,894							Y-1	0,895								
	X3-4	0,874							Y-2	0,962								
X3	X3-5	0,839	0,263.	Valid	0,914	Y			Y-3	0,936								
	X3-6	0,847							Y-4	0,94								
	X3-7	0,902							Y-5	0,96	0,263.	Valid	0,965					
	X3-8	0,675							Y-6	0,972								
	X3-9	0,449							Y-7	0,698								
	X3-10	0,491							Y-8	0,795								

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji Asumsi Klasik

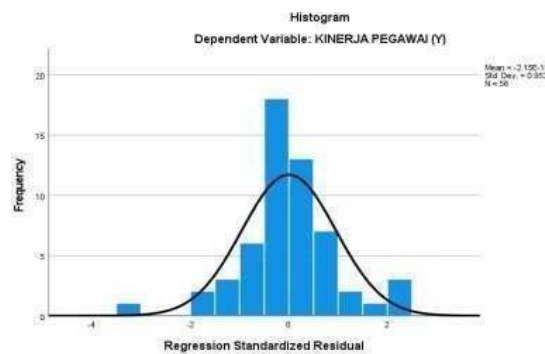
Pengujian hipotesis klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk menilai adanya permasalahan hipotesis klasik dalam model regresi linear ordinary least square (OLS) (Hidayat, 2017). Tujuan dari pengujian hipotesis klasik ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki keakuratan estimasi, tidak dapat dan konsisten, dan pengujian hipotesis klasik yang dibahas dalam penelitian ini adalah dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* Versi 2.7

Uji Normalitas

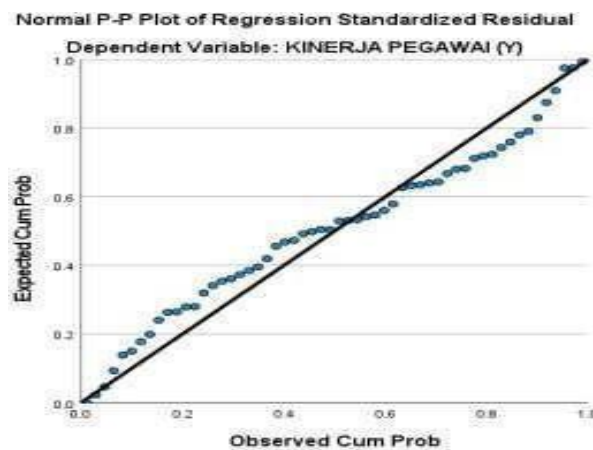
Hasil uji normalitas secara analisa grafik, penyebaran data pada normal P-P Plot, sebagaimana berdasarkan Gambar P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja pegawai berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Analisis data menggunakan bantuan *software statistic* SPSS.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Pada uji *Kolmogorof-Smirnov*, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, dan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$).

**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

**Gambar 2. Normalitas *PP-Plot* Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel.5 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08311063
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.093
	Negative		-.101
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.159
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.149
		Upper Bound	.168

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolieritas dalam model regresi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor* (VIF).

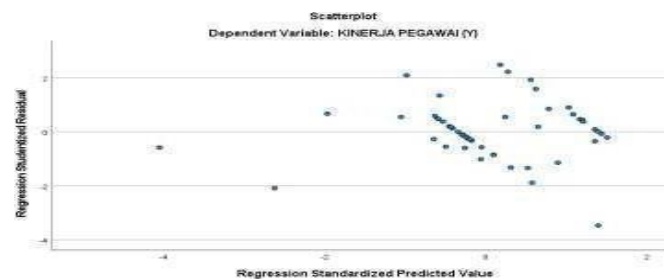
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN (X1)		2.205
	BUDAYA KERJA (X2)		4.483
	LINGKUNGAN KERJA (X3)		3.570
	MOTIVASI (X4)		3.873
	DISIPLIN KERJA (X5)		3.668

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Histogram Scatter plot

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Dari hasil *output* Uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lai. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali,2016).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.882	1.384		3.526	<.001
	Kepemimpinan	.671	.084	.647	7.997	<.001
	Budaya kerja	.246	.059	.333	4.166	<.001
	Lingkungan Kerja	.506	.066	.531	7.689	<.001
	Motivasi	.763	.076	.731	10.012	<.001
	Disiplin	.614	.063	.678	9.779	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji t adalah sebanyak 56 responden ($n = 56$), dan variabel berjumlah 6 variabel ($k = 6$). Dengan demikian jika rumus $df = n - k$, maka $df = 56 - 6 = 50$. Berdasarkan t tabel dapat dilihat bahwa nilai t untuk $df = 50$ dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 1,676.

1. t_{hitung} sebesar 4,019 dengan signifikan sebesar 0,000. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,019 > 1,676$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. t_{hitung} sebesar 4,292 dengan signifikan sebesar 0,023. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,292 > 1,676$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,0 < 0,05$) yang berarti bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,292 > 1,676$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. t_{hitung} sebesar 3,924 dengan signifikan sebesar 0,016. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,924 > 1,676$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. t_{hitung} sebesar 8,320 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,320 > 1,676$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Uji F disebut juga dengan ANOVA, yaitu *Analysis of Variance*. Kegunaan uji F dan uji T hampir sama, yaitu sama-sama menggunakan analisis suatu data. Perbedaan hanya terdapat pada kelompok data, dimana pada uji F kelompok data yang diuji dapat lebih dari dua kelompok. Uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Semua variabel dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi > dari 0,05. Dalam penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji f adalah sebanyak 56 responden ($n = 56$), dan variabel berjumlah 6 variabel ($k = 6$). Dengan demikian jika rumus $df_1 = k - 1$, maka $df_1 = 6 - 1 = 5$. Jika rumus $df_2 = n - k$, maka $df_2 = 56 - 6 = 50$. Berdasarkan f_{tabel} dapat dilihat bahwa nilai f untuk $df_1 = 5$ dan $df_2 = 50$ dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 4,03.

Tabel 8. Hasil Uji F-hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.064	5	271.813	149.923	<.001 ^b
	Residual	90.651	50	1.813		
	Total	1449.714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 149.923 > F_{tabel} 4.03$. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

Uji R^2

Koefisien determinasi atau yang sering disimbolkan dengan R^2 berguna untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui *presentase* pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.864	1.895

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,864 (86,4%). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh sebesar 86,4 terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam sedangkan 13,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
6. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

REFERENSI

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Aviani, N., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(3), 353-361.

- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.
- Ariskasari, R., Susanti, E. N., Tamami, S., Ratnasari, S. L., Haryani, D. S. H., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 244-264.
- Butar, R. B., Ratnasari, S. L., & Oktavianti, O. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Kemampuan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Golden View Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 16-25.
- Desaputra, M. D., Ratnasari, S. L., & Rahayu, H. C. (2025). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA PNS TERHADAP KONFLIK TUGAS DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I TANJUNGPINANG. *JURNAL DIMENSI*, 14(3), 984-992.
- Hadiana, P., Ratnasari, S. L., & Fatimah, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Balai Wilayah Sungai Sumatera Iv Batam. *BENING*, 7(2), 295-308.
- Halim, M., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2022). Determinasi Kepemimpinan, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(4), 580-596.
- Hardono, I., Ukhriyawati, C. F., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 33-47.
- Haryadi, I., Susanti, E. N., Hakim, L., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., ... & Amin, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 18-32.
- Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 56-65.
- Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.
- Kristianto, G., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Austin Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 225-243.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.

- Kusumawati, Y., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Diana, I. N., Haryani, D. S., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Sagulung Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 161-175.
- Maharani R, Budianto A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Management Review*. 2019;3(2):327– 332.
- Mongan, Yohanes Christian, Sri Langgeng Ratnasari, and Etty Puji Lestari. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sekupang Kota Batam." *Jurnal Bahtera Inovasi Vol 7.1* (2023).
- Muchtarruddin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*, 12(2), 422-429.
- Mulyono, D., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Sutjahjo, G., Diana, I. N., Anggraini, T. A., ... & Amin, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kepulauan Riau. *JURNAL DIMENSI*, 14(1), 22-32.
- Nasrul, H. W., Astawira, A., Ratnasari, S. L., Tamami, S., Susanto, A., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 279-293.
- 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.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmat, R., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di Bp Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 50-63.
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202-211.
- Ratnasari, S. L., & Ngaliman, H. (2021). Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Tbk. Sekupang Batam. *JIAGANIS: Journal of Administration, Bussiness, and Social Science*, 2(1).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.

- Sasmito, Y. P., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Desi, V. T., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Maileni, D. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 821-838.
- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.
- Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.
- Soryatmodjo, D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Manan, A., Sutjahjo, G., Fadila, M., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Budaya Work Life Balance, Program Bpjs Kesehatan, Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 104-120.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*
- Swan, K., & Yandiana, R. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thaib, K. G., Ratnasari, S. L., & Rekarti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Natuna. *JURNAL DIMENSI*, 14(1), 348-360.
- Ulfah, M., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Diana, I. N., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., ... & Amin, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 17-28.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2), 164– 172, ISSN: 2477-2097.
- Winarso, W., & Ratnasari, S. L. (2022). Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(2), 211-219.
- Yulia, Y., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 1-13.
- Zen, H. G., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 1-17.