

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel Polda Kepri

The Effect Of Leadership Style, Motivation, Work Environment, Competency, And Work Facilities On The Performance Of Kepri Regional Polda Personnel

Juliana Manik¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Firdaus Hamta³, Andika Simamora⁴,
Muhammad Iqbal⁵, Erma Kusdiyanti⁶, Nabela⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Nur Fazlin Uteh⁹,
Adelia Widya Pramesti¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Universitas Batam, Indonesia

⁹Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁰Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*Co Author E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia yang berjumlah 100 orang yang juga dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* sensus. Data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (5) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (6) Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kompetensi; Fasilitas; Kinerja Personel

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, work environment, competence, and facilities on the performance of personnel at the Riau Islands Regional Police (Polda Kepri). This research is quantitative. The population in this study was 100 personnel from the Riau Islands Regional Police (Polda Kepri) Human Resources function, who also served as the sample in this study. The sampling technique used census sampling. Data were obtained using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. The results of the study indicate (1) Leadership Style has a positive and significant effect on Personnel Performance. (2) Motivation has a positive and significant effect on Personnel Performance. (3) Work Environment has a positive and significant effect on Personnel Performance. (4) Competence has a positive and significant effect on

Personnel Performance. (5) Work Facilities have a positive and significant effect on Personnel Performance. (6) Leadership Style, Motivation, Work Environment, Competence, and Work Facilities have a positive and significant effect on Personnel Performance.

Keywords: *Leadership Style; Motivation; Work Environment; Competence; Facilities; Personnel Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja personel adalah salah satu elemen fundamental yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama institusi Kepolisian, dalam menjalankan tugas utamanya: menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum. Tantangan keamanan ini mengharuskan personel Polda Kepri untuk memiliki kinerja yang tinggi, baik dalam menjalankan tugas operasional maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 1. Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Biro SDM)

Tahun	Target	Realisasi	Persen
2021	74	62.98	85.11 %
2022	75	68.47	91.29 %
2023	76	68.64	90.32 %
2024	77	69.61	90.40 %

Sumber: Polda Kepri, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, dapat dianalisis bahwa terdapat peningkatan target kinerja dari tahun ke tahun, mulai dari 74 pada tahun 2021 hingga 77 pada tahun 2024. Namun, realisasi pencapaian tidak selalu meningkat secara signifikan, meskipun menunjukkan tren positif secara keseluruhan.

Pada tahun 2021, realisasi hanya mencapai 62,98, atau sekitar 85,11% dari target yang telah ditetapkan. Kinerja meningkat pada tahun 2022 dengan realisasi sebesar 68,47, atau 91,29% dari target. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan yang cukup baik dalam pencapaian target kinerja. Pada tahun 2023, realisasi tetap meningkat tetapi hanya sedikit, yakni menjadi 68,64 dengan pencapaian 90,32%. Demikian pula, pada tahun 2024, realisasi mencapai 69,61 dengan persentase pencapaian sebesar 90,40%. Selain itu, meskipun persentase pencapaian target mengalami kenaikan dari tahun 2021 hingga 2022, pada tahun-tahun berikutnya persentasenya relatif stagnan di sekitar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan batas maksimal kinerja yang dapat dicapai dalam kondisi yang ada saat ini. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terkait strategi peningkatan kinerja, seperti perbaikan metode pelatihan, optimalisasi proses kerja, serta peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai target yang lebih tinggi.

Hambatan tersebut dapat dikategorikan ke dalam lima faktor utama yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja. Gaya kepemimpinan

merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja personel. Dengan menetapkan tujuan bagi para pengikutnya, para pemimpin menciptakan perbedaan antara situasi saat ini dan keadaan di masa mendatang dan, berkenaan dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, menekankan apa yang merupakan tingkat kinerja yang memadai. Dengan cara itu, mereka memberikan rasa tujuan, yang mengoordinasikan dan membimbing tindakan para pengikutnya (Steinmann *et al.*, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas personel. Herzberg (Alshmemri *et al.*, 2017), melalui teorinya tentang *Two-Factor Motivation*, menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi (*motivator factors*). (Deci *et al.*, 2017) melalui *Self-Determination Theory*, menegaskan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa kompetensi dan otonomi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik semata. Lingkungan kerja adalah faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja personel. Teori *Job Demand-Resources* oleh (Bakker & Demerouti, 2007) dalam (St-Hilaire *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas kerja dan tekanan psikologis akibat beban kerja, dapat meningkatkan risiko stres dan kelelahan (*burnout*).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diinginkan. Kemampuan memiliki beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain kemampuan, kinerja, peran dan melakukan sesuatu Gibson (2000) dalam (Rianti *et al.*, 2021). Oleh karena itu, program pelatihan yang berbasis kebutuhan (*needs-based training*) menjadi prioritas untuk meningkatkan kompetensi personel Polda Kepri. Selain itu, fasilitas kerja merupakan faktor penting yang mendukung kinerja operasional personel. Berdasarkan laporan tahunan Polda Kepri (2023), terdapat keterbatasan signifikan dalam hal kendaraan patroli, alat komunikasi, dan perlengkapan operasional lainnya. Teori *Job Demand-Resources* mendukung temuan ini dengan menjelaskan bahwa sumber daya kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan lima variabel utama ke dalam satu model analisis yang holistik dan berbasis data empiris di wilayah Kepulauan Riau. Dengan pendekatan teoritis yang melibatkan *Path-Goal Leadership*, *Two-Factor Motivation*, *Job Demand-Resources*, dan *Human Capital*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kinerja personel di institusi kepolisian, khususnya Polda Kepri.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap anggota Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja anggota Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja

anggota polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap Kinerja anggota Polda Kepri fungsi Sumber Daya Manusia.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, dalam (Sari & Susilo, 2018). Menurut Oppler dan Sager dalam (Gong et al., 2019), mereka mendefinisikan kinerja sebagai "tindakan yang berhubungan dengan tujuan karyawan." Dengan kata lain, apakah perilaku karyawan memenuhi tujuan organisasi dan apakah mereka dapat mencapai hasil yang diharapkan organisasi. Menurut (Hamer, 2005) Definisi kinerja mencakup perilaku yang berada dalam kendali pegawai, tetapi menetapkan batasan di mana perilaku terkait dengan (dan tidak terkait dengan) kinerja pekerjaan.

Indikator Kinerja

Menurut Wirawan dalam (Wijaya *et al.*, 2018) dimensi kinerja dapat diukur dengan tiga jenis yaitu: (1) Hasil kerja. Merupakan keluaran kerja berupa hasil kerja yang dapat dihitung dan diukur. Indikator hasil kerja adalah ketepatan pekerjaan yang dilakukan dan efektivitas pelaksanaan tugas (2) Perilaku kerja. Karyawan harus memiliki perilaku kerja yang baik di tempat kerja. Indikator perilaku kerja antara lain keramahan terhadap rekan kerja, keseriusan bekerja, dan kerja sama tim. (3) Sifat-sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan mengacu pada sifat-sifat pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan semangat kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, dan memotivasi kerja orang lain sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dan bermanfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan tidak terbatas pada kemampuannya untuk melaksanakan rencana, yang lebih penting lagi, pemimpin harus mampu berperan aktif dalam peran seluruh jajaran organisasi, anggotanya atau masyarakat, sehingga mereka dapat memberikan konstruksi aktif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka (Jamaludin, 2017). Menurut (Sinurat, 2017) Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mempengaruhi tindakan, sikap, dan pola pikir orang atau kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gaya kepemimpinan menurut (Waliningsuci, Musadieg, 2019) Keseluruhan pola perilaku pemimpin seperti yang dirasakan oleh anggota organisasi. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dengan penuh semangat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Jika manajer dapat menjalankan fungsinya dengan baik, kemungkinan besar organisasi akan bias dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemimpin efektif yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya adalah pemimpin yang dibutuhkan organisasi.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sopiah dalam (Sinurat, 2017), ada berbagai macam jenis kepemimpinan yang menjadi dimensi pengukuran, antara lain sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transaksional Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi interpersonal antara manajemen dan karyawan. (2) Kepemimpinan karismatik Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolik. (3) Kepemimpinan visioner Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi atau unit organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang. (4) Kepemimpinan tim Sebagai pemimpin yang efektif, seseorang harus mempelajari keterampilan seperti berbagi informasi dengan sabar, mempercayai orang lain, menghentikan otoritas, dan memahami kapan harus campur tangan.

Motivasi

Motivasi kerja juga dapat digambarkan sebagai arah seseorang untuk melakukan aktivitas atau apa yang menyebabkan seseorang ingin mengulangi suatu perilaku lagi dan sebaliknya. Sebagian besar konsep Motivasi kerja menunjukkan keprihatinan ini dengan melihat Motivasi kerja sebagai tren kesatuan, yang berbeda dari Motivasi kerja yang sangat sedikit untuk bertindak menjadi sangat banyak (Makki & Abid, 2017). Menurut Almusaddar *et al.*, (2018) Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan penuh dedikasi dan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Herzberg dalam (Aima *et al.*, 2017) Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama yang sangat penting dalam dunia kerja: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua faktor ini memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku, berprestasi, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap faktor ini berhubungan dengan dimensi-dimensi yang berbeda dalam kinerja seseorang.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi Motivasi Kerja Menurut teori dua Motivasi kerja Herzberg Menurut Herzberg dalam (Aima *et al.*, 2017), terdapat dua dimensi dalam variabel Motivasi kerja yaitu: (1) Motivasi kerja intrinsik. Faktor yang mendorong semangat anggota organisasi, seperti dorongan dari dalam diri setiap orang. Faktor Motivasi kerja berkaitan dengan pekerjaan, termasuk keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan promosi pekerjaan. (2) Motivasi kerja ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut biasanya berkaitan dengan lingkungan psikologis dan fisik dari pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, gaji tinggi atau rendah, hubungan baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan kebijakan manajemen perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Wahyudi, dkk., 2022) lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut (Dewi, 2024), lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang mempengaruhi kondisi kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, di dalam suatu organisasi. Elemen fisik mencakup berbagai aspek seperti peralatan yang digunakan dalam pekerjaan, suhu ruangan, tingkat kepadatan atau kesesakan di area kerja, tingkat kebisingan, serta ukuran dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat menciptakan suasana yang memotivasi dan memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan

yang kurang mendukung atau tidak nyaman dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung adalah faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Fadilah & Banin, 2022).

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Fadilah & Banin, 2022) antara lain: (1) Penerangan intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar kerjanya. (2) Keamanan kerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja. (3) Kondisi Kerja dengan adanya pengaturan ruang kerja dapat memudahkan pegawai dalam berinteraksi sosial dengan pegawai yang lain. (4) Hubungan antara karyawan dan pemimpin komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja. (5) Penggunaan Warna penggunaan warna yang sesuai dapat menjadikan suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan membuat para pekerja menjadi betah.

Kompetensi

Kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki individu dan organisasi. Literatur umumnya telah mengidentifikasi berbagai jenis kompetensi (kompetensi atau keterampilan manajemen; kompetensi sains, teknologi, teknik dan matematika (STEM); atau kompetensi sosial dan komunikasi yang lebih umum) (Borrás & Edquist, 2015) Kompetensi, sebagai alat ukur, mengidentifikasi faktor perilaku yang berhubungan dengan kinerja pekerjaan dan dilihat sebagai bagaimana pekerjaan dilakukan (Dhelvia, 2019). Menurut (Kartini et al., 2020) berpendapat bahwa Kompetensi dianggap sebagai satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan penilaian potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terkait dengan profesi tertentu yang dapat dicapai melalui kinerja profesi tertentu. Menurut Spencer dalam (Garaika, 2020) Kompetensi adalah watak atau karakter seseorang dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, atau watak kausal pegawai yang selanjutnya dapat dijadikan bahan acuan.

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam (Esthi & Savhira, 2020) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari: (1) Pengetahuan: Merupakan persepsi yang diukur melalui individu yang memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan. (2) Pemahaman: Merupakan persepsi yang diukur melalui kedalaman pengetahuan, efektivitas yang dimiliki oleh individu. (3) Keterampilan: Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Fasilitas Kerja

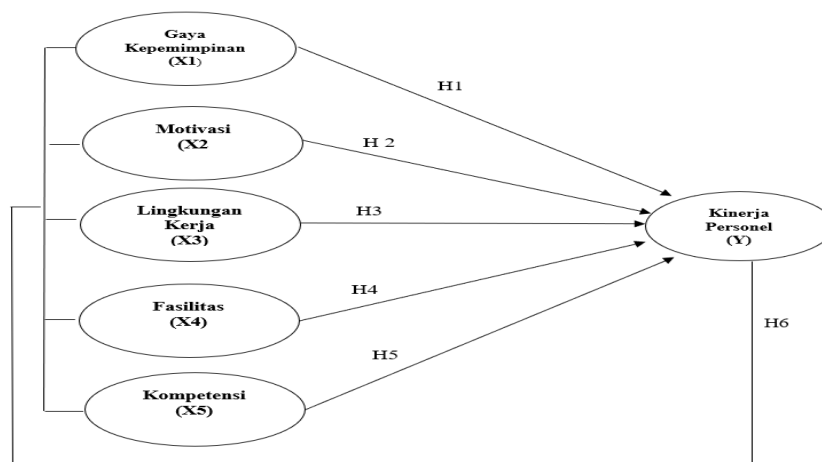
Menurut (Wahyudi, dkk., 2022), fasilitas kantor mencakup berbagai sarana yang digunakan, dimanfaatkan, dan dinikmati oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Menurut (Fadilah & Al Banin, 2022), fasilitas kerja merujuk pada segala hal yang disediakan dan digunakan oleh karyawan, baik yang bersifat langsung mendukung pekerjaan maupun yang berkontribusi pada kelancaran aktivitas mereka di tempat kerja. Fasilitas ini mencakup berbagai sarana dan prasarana yang memfasilitasi pekerjaan sehari-hari, seperti ruang kerja, peralatan, teknologi, serta kenyamanan yang ada di

lingkungan kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai, diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Fadilah & Al Banin, 2022) fasilitas kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Fasilitas alat kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. (2) Fasilitas perlengkapan kerja merupakan alat bantu untuk memperlancar suatu pekerjaan. (3) Fasilitas social merupakan suatu fenomena yang menunjukkan adanya pengaruh kehadiran orang lain terhadap performansi individu atau kelompok.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. 4) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. 5) Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri. 6) Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Kepri.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian yang menggunakan analisis data dengan prosedur statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah objek atau subjek yang diteliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Personel

Polda Kepri dan Jajaran yang mengemban Fungsi Sumber Daya Manusia yang berjumlah 100 personel. Di Polda Kepri yang memegang jabatan Fungsi Sumber Daya Manusia disebut Kasubbagrenmin beserta staf. Total satker di Polda Kepri berjumlah sekitar 27 satker, sedangkan di Polres yang memegang jabatan Fungsi Sumber Daya Manusia disebut KabagSDM dan staf. Total Polres di Polda Kepri berjumlah 7 Polres yaitu Polresta Barelang, Polresta Tanjungpinang, Polres Karimun, Polres Bintan, Polres Lingga, Polres Natuna dan Polres Kepulauan Anambas.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Ukuran sampel sebagaimana dalam metode statistik menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan *sampling*. Jumlah populasi kurang dari 100, maka menggunakan teknis *sampling* sensus, dengan demikian sampel penelitian adalah sebanyak 100 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan peneliti dengan menggunakan kuesioner, dapat mempercepat dan mempersingkat waktu pengumpulan data, dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada beberapa responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner tersebut dilakukan dengan menyebarkan kertas yang berisi pertanyaan-pernyataan. Adapun alternatif pilihan yang disediakan Skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Pada Skala *Likert* ini, responden menjawab pertanyaan-pernyataan penelitian dengan memberikan tanda silang (x) atau tanda ceklis (✓), pada alternatif jawaban yang disiapkan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Kisi-kisi instrumen variabel tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Anggota

No	Dimensi	Sumber
1	Hasil Kerja	Wirawan dalam (Wijaya <i>et al.</i> , 2018)
2	Prilaku kerja	
3	Sifat kerja	

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen Gaya Kepemimpinan

No	Dimensi	Sumber
1	Direktif	Zainal, Hadah & Ramly dalam (Pertiwi <i>et al.</i> , 2019)
2	Suportif	
3	Partisipatif	
4	Orientasi prestasi	

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

No	Dimensi	Sumber
1	Motivasi kerja Intrinsik	Herzberg dalam (Aima <i>et al.</i> , 2017)
2	Motivasi kerja Ekstrinsik	

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Sumber
1	Penerangan intensitas cahaya	Sedarmayanti (2011) dalam (Fadilah & Banin, 2022)
2	Keamanan kerja	
3	Kondisi Kerja	
4	Hubungan antara karyawan dan pemimpin	
5	Penggunaan Warna	

Tabel 7. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi

No	Dimensi	Sumber
1	Pengetahuan	Mangkunegara (2005) dalam (Esthi & Savhira, 2020)
2	Pemahaman	
3	Keterampilan	

Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Fasilitas

No	Dimensi	Sumber
1	Fasilitas alat kerja	(Fadilah & Banin, 2022)
2	Fasilitas perlengkapan kerja	
3	Fasilitas sosial	

Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan Adalah regresi linear berganda menggunakan software SPSS dengan melewati uji validitas dan realibilitas serta uji normalitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Alat uji instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Microsofot Excel*.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan 30 responden, dan r_{tabel} sebesar 0.361 untuk variabel Kinerja Personel (Y), Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kompetensi (X₄), dan Fasilitas Kerja (X₅) sebagaimana pada Tabel 10, berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	AVE
1	Kinerja Personel (Y)	0.557
2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.473
3	Motivasi (X ₂)	0.485
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.517
5	Kompetensi (X ₄)	0.536
6	Fasilitas Kerja (X ₅)	0.550

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 10 nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan variabel menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel valid, dan dapat dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap masing-masing variabel, sebagaimana pada Tabel 11 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Personel (Y)	0.890	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.836	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.850	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.868	Reliabel
Kompetensi (X ₄)	0.878	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₅)	0.886	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 11 nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel handal atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 12 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08510073
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.037
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 12, nilai *p-value* dari uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Kinerja Personel adalah sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa data Kinerja Personel berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier, yaitu normalitas.

Uji Multikolinearitas

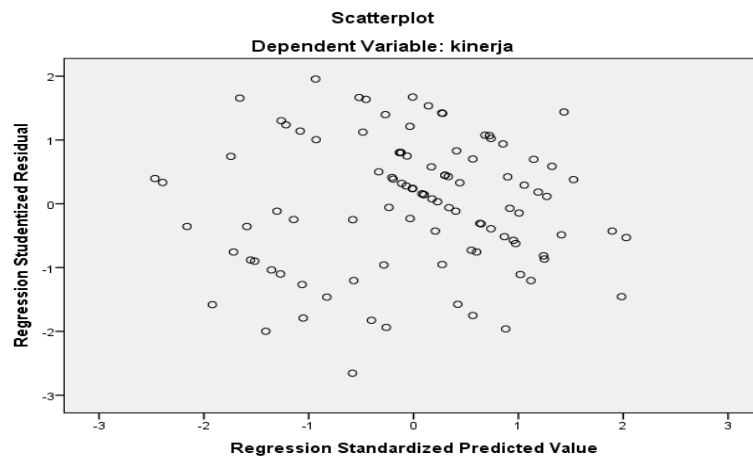
Table 13. Hasil Uji Multokolinearitas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya_kepemimpinan	.149	6.714
	motivasi	.192	5.839
	lingkungan_kerja	.160	6.774
	kompetensi	.172	7.868
	fasilitas_kerja	.114	8.738

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 13, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Artinya, model memenuhi asumsi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan data Primer, 2025

Dari hasil *output* diatas, 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.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Table 14. Persamaan Regresi Liniear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	29.122	2.757		10.563	.000
gaya_kepemimpinan	.227	.097	.267	2.330	.022
motivasi	.188	.080	.238	2.347	.021
lingkungan_kerja	.264	.064	.348	4.137	.000
kompetensi	.240	.073	.291	3.303	.001
fasiltas_kerja	.217	.080	.222	2.723	.008

a. Dependent Variable: kinerja

T-Tabel = 1,986

Sumber: Olahan Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 14 persamaan regresi variabel Komitmen(X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kompetensi (X_4) dan Fasilitas Kerja (X_5) terhadap Kinerja Personel.

1. Konstanta (a) = 29,122. Menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja) bernilai nol, maka nilai kinerja personel diperkirakan sebesar 29,122 satuan.
2. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,227, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t-hitung = 2,330 > t-

tabel 1,986 dan signifikansi = $0,022 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan.

3. Koefisien variabel Motivasi (X_2) = 0,188, artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,188 satuan. Nilai t-hitung = $2,347 > 1,986$ dan signifikansi = $0,021 < 0,05$, menunjukkan pengaruh yang signifikan.
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) = 0,264. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,264 satuan. Karena t-hitung = $4,137 > 1,986$ dan signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja signifikan secara statistik.
5. Koefisien variabel Kompetensi (X_4) = 0,240. yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,240 satuan. Nilai t-hitung = $3,303 > 1,986$ dan signifikansi = $0,001 < 0,05$, sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.
6. Koefisien variabel Fasilitas Kerja (X_5) = 0,217. Artinya, peningkatan satu satuan pada fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,217 satuan. Dengan t-hitung = $2,723 > 1,986$ dan signifikansi = $0,008 < 0,05$, maka fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 15. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	29.122	2.757		10.563	.000
gaya_kepemimpinan	.227	.097	.267	2.330	.022
motivasi	.188	.080	.238	2.347	.021
lingkungan_kerja	.264	.064	.348	4.137	.000
kompetensi	.240	.073	.291	3.303	.001
fasilitas_kerja	.217	.080	.222	2.723	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 15, hasil uji t adalah sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 15, nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,022 ($< 0,05$), dan nilai t-hitung sebesar $2,330 > t\text{-tabel} (1,986)$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 15, nilai signifikansi variabel Motivasi adalah 0,021 ($< 0,05$), dan t-hitung sebesar $2,347 > 1,986$. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 15, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar $4,137 > 1,986$. Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel

Variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar $3,303 > 1,986$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 28, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar $2,723 > 1,986$. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

Hasil Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel

Table 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1948.779	5	389.756	203.697	.000 ^b
	Residual	179.861	94	1.913		
	Total	2128.640	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), fasilitas_kerja, gaya_kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan_kerja

F tabel = 2.311

Berdasarkan Tabel 16, hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $203,697 > F\text{-tabel}$ sebesar 2,311, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji R^2

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.911	1.38326

a. Predictors: (Constant), fasilitas_kerja, gaya_kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 17, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,911 atau setara dengan 91,1%. Angka ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk dari lima variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan fasilitas kerja, mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja personel, sebesar 91,1%. Artinya, lebih dari sembilan puluh persen perubahan atau variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh kelima variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 8,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan analisis pada tabel 14. nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,022 ($< 0,05$), dan nilai t-hitung sebesar 2,330 $>$ t-tabel (1,986). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Temuan ini sejalan dengan hasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi dan Harahap (2023) di lingkungan Biro Rena Polda Sumatera Utara, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada fungsi Sumber Daya Manusia di lingkungan Polda Kepri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel, baik di tingkat pemerintahan desa maupun dalam institusi kepolisian.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 14, nilai signifikansi variabel Motivasi adalah 0,021 ($< 0,05$), dan t-hitung sebesar 2,347 $>$ 1,986. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Hasil penelitian ini selaras Temuan ini sejalan dengan Kamaruddin (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Jeneponto, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel kompetensi dan disiplin. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting, di mana kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil studi Temuan ini sejalan dengan penelitian Wakhyuni & Wening (2021) di Polda DIY, yang membuktikan bahwa motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Temuan ini memperkuat argumen bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu dalam organisasi, sebagaimana yang juga ditemukan dalam penelitian ini pada personel fungsi Sumber Daya Manusia di Polda Kepri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 14, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 4,137 $>$ 1,986. Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Temuan ini sejalan dengan Afiat (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polrestaes Makassar.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelaksanaan tugas personel.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel

Variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 3,303 $> 1,986$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wakhyuni & Wening (2021) di Polda DIY, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi fondasi penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan Kamaruddin (2021) di Polres Jeneponto, yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain seperti disiplin dan motivasi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 14, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,723 $> 1,986$. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Penelitian ini didukung oleh hasil studi Fadilah dan Banin (2022) yang dilakukan di Puskesmas Bantarkawung, Kabupaten Brebes. Penelitian kuantitatif tersebut menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai terbukti mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Temuan ini juga didukung oleh Wahyudi, dkk. (2022) dalam penelitiannya di Kecamatan Kampar, yang menyimpulkan bahwa fasilitas kantor, bersama dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara signifikan meningkatkan kinerja perangkat desa. Rekomendasi dari penelitian tersebut bahkan menyoroti pentingnya optimalisasi ventilasi dan kualitas gedung sebagai bagian dari fasilitas penunjang kinerja. Dengan demikian, keberadaan fasilitas kerja yang baik dapat dipastikan menjadi faktor krusial dalam peningkatan kinerja, termasuk pada personel fungsi Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kepulauan Riau.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 16, hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 203,697 $> F$ -tabel sebesar 2,311, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan memperhatikan hasil ini, Polda Kepri dapat menjadikan kelima variabel tersebut sebagai fokus strategi pengembangan Sumber Daya Manusia ke depan. Misalnya, pelatihan kepemimpinan, penyediaan sarana kerja yang layak, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan akan sangat mendukung tercapainya kinerja personel yang lebih maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Fungsi Sumber Daya Manusia Polda Kepri. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi yang relevan, serta fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme kinerja personel secara menyeluruh.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan, pimpinan di lingkungan Fungsi Sumber Daya Manusia di lingkungan Polda Kepri perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu menjadi teladan, sehingga dapat membangun kepercayaan serta mendorong keterlibatan aktif personel. Organisasi juga perlu menciptakan sistem kerja yang memacu motivasi baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya melalui penghargaan kinerja, peluang pengembangan diri, dan suasana kerja yang positif. Penataan dan perbaikan lingkungan kerja harus dilakukan agar lebih aman, bersih, dan kondusif, serta mendukung interaksi kerja yang produktif. Evaluasi kompetensi secara berkala penting dilakukan untuk memastikan kesesuaian kemampuan personel dengan tuntutan dan dinamika tugas operasional. Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, termasuk sarana administrasi, perangkat digital, dan infrastruktur penunjang, perlu dijamin dan dipelihara secara rutin untuk menunjang kenyamanan serta efektivitas kerja.

REFERENSI

- Awiskarni, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Sutjahjo, G., Winarso, W., Aini, S. H., ... & Salman, N. F. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 1-16.
- Harianja, K., Ukhriyawati, C. F., Hakim, L., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Karya Asih Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 27-42.
- Herdy, H., Susanti, E. N., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Wahidiatullo, S. I., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Wasco Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(4), 247-259.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- Ratnasari, S. L., 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, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Suharsono, S., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 60-70.
- Sukmawati, E., S. L. Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sunaryo, E., Hakim, L., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Diana, I. N., Siagian, J. N. D., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Insentif, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Philips Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 86-96.

- Susanti, E. N., Aviani, N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 2(2), 282-305.
- 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.
- 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.
- Wardani, D. W. W., Apriyanti, N., Qoriaturrosyidah, F., Sampurnojati, D., Hasibuan, W. F., & Ratnasari, S. L. (2023). Advokasi Kesehatan Dan Konseling Kelompok Bermedia Flipchart Sebagai Upaya Preventif Penurunan Stunting Di Kelurahan Belian Batam. *JURNAL DIMENSI*, 12(2), 650-654.
- Wibowo, E. A., & Ratnasari, S. L. (2024, November). Optimizing The Effectiveness Of Digital Marketing Campaigns With The Use Of E-Commerce Company Decision Support Systems. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 284-292).
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- 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.
- Yudani, N. P., Yuri, M. P., Hidayatulloh, N., Nadapdap, P. L., Safitri, Y., Zahrani, L., ... & Susanto, A. (2023). The Correlation Between Academic Self-Concept And Students' reading Comprehension In English Education Study Program Of Universitas Riau Kepulauan. *JURNAL DIMENSI*, 12(3), 981-990.

- 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.