

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH
PEMERINTAH KOTA BATAM**

Kepi Kusumayanti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Lukmanul Hakim³

¹⁻³Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan

¹kepikusmayantibatam@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³lukmann14@gmail.com

Abstrak

Kinerja Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja Pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sampel dengan jumlah 51 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket dan telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis secara uji t dan uji F. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai; Motivasi kerja; Disiplin kerja; Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan*

Abstract

Employee Performance has a very important role in the organization, because Employee performance is the final result of the process of employee performance in completing their duties. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work Motivation on Employee Performance. To find out and analyze the effect of Work Discipline on Employee Performance. To find out and analyze the influence of the Work Environment on Employee Performance. To find out and analyze the influence of the Leadership Style on the Performance of Civil Servants of the Batam City Government Industry and Trade Office. To find out and analyze the influence of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Leadership Style on the Performance of Civil Servants of the Batam City Government Industry and Trade Office. This type of research is quantitative research. The population in this study were all Civil Servants of the Batam City Government Industry and Trade Office, amounting to 51 people. The sampling technique used saturated sampling technique where the entire population in this study was sampled with a total of 51 respondents. Data obtained using a questionnaire instrument and has been tested for validity and reliability. Testing this data is analyzed using multiple linear regression, and hypothesis testing is done by t test and F test. The results of the research based on partial testing show that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Environment Work does not have a positive and significant effect on Employee Performance, and the Leadership Style has a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants in the Regional Office of Industry and Trade of Batam City Government. Simultaneous testing shows that Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Leadership Style have a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants of the Regional Office of Industry and Trade of Batam City Government.

Keywords: *Employee Performance; Work Motivation; Work Discipline; Work Environment; Leadership Style*

PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap Pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas Pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sulistiyani (2018), menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi akan maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Jika motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Haiman (2017), mengemukakan “disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan

memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima

Lingkungan kerja Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2017). Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Wahyudi (2017), bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Wahyudi (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang.

Sidianti (2015), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Menyatakan bahwa penilaian

kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir Menurut Kasmir (2016).

Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan Disperindag tersebut karena pegawai yang berhubungan langsung dengan Pekerjaannya. Disperindag akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan Disperindag akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh pihak Disperindag dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

Motivasi kerja Pegawai Dinas Peindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya Pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga Pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan.

Disiplin Pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi, hal tersebut terlihat terlihat pada Pegawai yang masih ada Pegawai yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang tidak ontime terlihat dari rekapan absen yang diberikan kepada peneliti.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap

kinerja Pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat Pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat Pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan hasil observasi peneliti lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam sangat nyaman, bersih dan pencahayaan sangat mendukung diruangan.

Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam sudah sangat Bagus Peraturan yang ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Sidiанти (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi

bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Ratnasari (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai berupa kuantitas maupun kualitas per periode waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2015). Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik.

Motivasi adalah tindakan yang berupaya berdasarkan kondisi dan kebutuhan secara individu (Sedarmayanti, 2014). Beberapa pendapat dari para ahli pakar dapat disimpulkan motivasi ialah sebuah dorongan membangkitkan semangat dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Disiplin kerja

Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Mangkuprawira (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016) kepemimpinan merupakan proses

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Soetopo (2017) kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi antara lain sangat tergantung pada kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin. Pemimpin adalah pengembala dan setiap pengembala akan ditanyakan prilaku pengembalaannya.

Menurut Thoha (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diinginkan tidak mudah memberikan

definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis.

METODOLOGI (Material dan Metode) Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian mengambil populasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Dikarenakan jumlah Pegawai Negeri Sipil 52 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 52 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2015) mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul

dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data: jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 20*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.294 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpa* > 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandar dized Residual
N	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7 Std. 1.4574058 Deviation 4
Most Extreme Differences	Absolute .131 Positive .089 Negative -.131
Kolmogorov-Smirnov Z	.937
Asymp. Sig. (2-tailed)	.343

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji kolmogorov-smirnov pada Tabel 1 dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi $0.343 > 0.05$.

Tabel. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleran ce	VIF
Motivasi Kerja	.287	3.481
Disiplin Kerja	.230	4.345
1 lingkungan Kerja	.271	3.684
Gaya Kepemimpinan	.208	4.801

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 tampak bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu Motivasi (3.481), Disiplin kerja (4.345), Lingkungan kerja (3.684) dan Gaya Kepemimpinan (4.663) berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* Motivasi (0.287), Disiplin Kerja

(0.230), Lingkungan Kerja (0.271) dan Gaya Kepemimpinan (0.208) berada diatas 0,1. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.495	.016
Motivasi	-1.888	.065
1 Disiplin	1.543	.130
Lingkungan Kerja	-.308	.760
Gaya Kepemimpinan	-.397	.693

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Menurut hasil uji glejser pada Tabel 3 probabilitas atau taraf signifikansi variabel Motivasi bernilai $0.065 > 0,05$, variabel Disiplin kerja bernilai $0.130 > 0,05$, variabel Lingkungan Kerja $0.760 > 0,05$ dan variabel Gaya Kepemimpinan bernilai $0.693 > 0,05$ sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari alpha.

Tabel 4 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-6.847	.000
Motivasi	7.138	.000
1 Disiplin	2.884	.006
Lingkungan Kerja	1.894	.065
Gaya Kepemimpinan	2.326	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -16.209 + 0.732X_1 + 0.288X_2 + 0.130X_3 + 0.228X_4 + e$$

Artinya:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar -16.209. ini menunjukkan jika Motivasi Kerja, disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan nilai adalah nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar -16.209.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.732 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.732. Koefisien kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
3. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.288 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.288. Koefisien Disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
4. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.130 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel

motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.146. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

5. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.228 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.233. Koefisien Gaya Kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai, artinya semakin meningkat nilai insentif maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Tabel. 5 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Mean Square	F
Regression	388.106	168.104
Residual	2.309	
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 168.104 > 2.61 F_{tabel} dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya pengujian hipotesis ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya

Kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi kerja, variabel Disiplin kerja, variabel Lingkungan kerja dan variabel Gaya kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.967 ^a	.936	.930

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 6 diperoleh nilai angka R sebesar 0.967, artinya korelasi antara variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 96.7%. Nilai determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.936, hal ini berarti presentase sumbangan variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan dalam model regresi sebesar 93.6% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 7.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja sebesar 7.138 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.013 dan nilai signifikansi

0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 1 ditolak dan H_{a1} diterima untuk variabel Motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh pegawai mampu merasakan Motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari Dinas terkait atas pencapaian kinerja yang baik. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat pegawai bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi Pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Handriyani dan Ratnasari (2014), Ratnasari (2014), Zainudin dan Ratnasari (2015), Susanti (2016), Insany (2016), Wicaksono dan Ratnasari (2017), Anisah dan Ratnasari (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja sebesar 2.884 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.013 dan nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 2 ditolak dan H_{a2} diterima untuk variabel Disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. Pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahara dan Ratnasari (2014), Wariati (2015), Marjuardi dan Ratnasari (2019).

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 1.894 lebih kecil jika dibandingkan dengan t_{tabel} 2.013 dan nilai signifikansi 0.065 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 3 diterima dan H_a 3 ditolak untuk variabel Lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan perlu peningkatan kenyamanan pada Pegawai dalam Lingkungan kerja. Pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja,

sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik kinerja yang baik. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat karyawan bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin Aman dan Nyaman Lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ginanjar (2015), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, Dan olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian Hidayat & Cavorina, (2017), Pengaruh Lingkungan kerja dan Karkteristik individu terhadap kinerja karyawan PT.Cladtek BI Metal *Manufacturing*. Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2.326 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.013 dan nilai signifikansi 0.024 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 4 ditolak dan H_a 4 diterima untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh Pegawai mampu merasakan kepemimpinan yang baik dari pimpinan. Pemimpin mampu memberikan sebuah kejelasan kepada Pegawai, masukan dari bawahan dapat diserap dan dipertimbangkan untuk pengambilan sebuah keputusan. Semangat atau dorongan yang diberikan oleh pemimpin dapat menyumbang kinerja yang efektif dan produktif. Kesimpulannya adalah semakin baik kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Lilo dan Ratnasari (2015), Zainudin dan Ratnasari (2015), Murwanto dan Ratnasari (2016), Walsa dan Ratnasari (2016), Liyas, (2019).

Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 168.104 lebih besar dari F_{tabel} 2.61 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Motivasi kerja, variabel Disiplin kerja, Variabel Lingkungan kerja, dan variabel Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari pimpinan dalam merespon keinginan Pegawainya, terciptanya sebuah Disiplin kerja yang baik pada Dinas terkait, adanya aliran

Lingkungan kerja yang bias membuat Pegawai menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan Gaya Kepemimpinan mampu mendorong Pegawai dalam menciptakan kinerja baik yang stabil dalam instansi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ini sejalan dengan Walsa dan Ratnasari (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan industri Batam. Liyas, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.
5. Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya

Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel Motivasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Oleh karena itu, bagi instansi yang ingin meningkatkan kinerja Pegawai harus dilakukan terus menerus dalam menerapkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik, memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan yang lebih baik untuk memberikan dorongan yang tinggi agar kinerja Pegawai dapat terus meningkat.
2. Pimpinan memberikan yang terbaik kepada Pegawai supaya tujuan utama instansi dapat tercapai.
3. Diharapkan kepada pihak instansi agar lebih memperhatikan hak-hak normatif Pegawai, supaya kinerja Pegawai meningkat.
4. Diharapkan kepada pimpinan agar dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan terhadap Pegawai sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara Pegawai dan pimpinan.
5. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 93.6%, sedangkan sisanya sebesar 7.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain

yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54, No. 1, 40.
- Ambar, T. S. & Risidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media.
- 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.
- Bintoro. & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Elvina, W. dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industri Batam, *Jurnal Eksekutif* Vol. 13, No. 1, 97.
- Fachreza, & Shabri, A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 2, No. 1, 115-117.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja

- Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Haruddin, H. 2018, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar, *Jurnal Manajemen* Vol. 13, No. 2, 286.
- Heny, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal Jibeka* Vol. 9, No. 1, 44-53.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Grasindo
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Indah, D. Rahayu. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang, *Jurnal Administrasi (JAB)* Vol. 43, No. 1, 1-9.
- Isyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jeli, N. Liyas. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam, *Jurnal Equilibrium*, Vol. 7, No. 1, 40.
- Julianti, C. K. & Bernhard, T. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan), *Jurnal Emba* Vol. 5, No. 3, 4357.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Mangkunegara, A. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- 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.
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Tegar, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant.
- Nova, S. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru, *Jurnal Economics and Business* Vol. 8, No. 4, 4-6.
- Rahmat H. & Anna, C. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Business Administration* Vol. 1, No.2 .187.

- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, P. Stephen & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shannon, C. & Lucky O.H. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, *Jurnal EMBA* Vol. 3, No. 2, 641.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia
- Suwanto & Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta Group.
- Syafriadi 2016, Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan, *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* Vol. 2, No. 4, 77-78.
- Taher, A. & Hamidah, N. U. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), *Jurnal Profit* Vol. 6, No. 2 58-59.
- Tanto, W. dan Fransisca, A. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 2, 41.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Wijaya, T & Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 2, 37-45.
- Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.