

**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

***The Influence of Compensation, Work Discipline, Work Environment and
Leadership Style on Employee Performance***

**Herni Widiyah Nasrul¹, Putri Lestari², Sri Langgeng Ratnasari³ Ramon Zamora⁴,
Zulkifli⁵, Gandhi Sutjahjo⁶, Hendri Afrinal⁷, Muhammad Iqbal⁸, Sumber Silangit
Sitepu⁹, Rico Fernando¹⁰**

^{1,3}Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

^{2,4}Prodi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁶Prodi Sistem Informasi, Universitas Batam, Indonesia

^{5,7}Prodi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Prodi Sistem Informasi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁹Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Prodi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Co Author Email: herni.widiyah@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Cafe Fat Boy Club Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah statistik deskriptif dan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sensus dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Dari analisis data diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan hasil uji F kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, work environment and leadership style on employee performance at Cafe Fat Boy Club Batam. The method used in this study is descriptive and quantitative statistics. The sample in this study amounted to 40 respondents who were determined using census techniques and used questionnaires as data collection instruments. From the data analysis, the results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive but insignificant effect on employee performance, work environment had a positive but insignificant effect on employee performance, and leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the results of the F test showed that

compensation, work discipline, work environment and leadership style had a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun merupakan suatu kemajuan dan keberhasilan dalam perusahaan yang tidak dapat lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia berkualitas. Dalam suatu perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, agar menghasilkan kinerja yang baik.

Cafe Fat Boy Club Batam pertama kali didirikan pada tahun 2018 dan hingga saat ini di tahun 2022 Cafe Fat Boy Club Batam sudah memiliki 2 cabang yang berlokasi di Batam Centre tepatnya di ruko Greenland dan Nagoya tepatnya disamping pasar pujabahari. Cafe Fat Boy Club Batam ini bergerak dalam bidang F&B (*food and beverage*) yang dimana industri ini bergerak pada bidang yang pembuatan dan penyajian makanan dan minuman. Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Cafe Fat Boy Club Batam seperti faktor kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan faktor gaya kepemimpinan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Suatu perusahaan memberikan kompensasi dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan memberikan inspirasi serta dorongan untuk lebih berkerja maksimal dan menjalin hubungan kerja yang baik antar karyawan dan pemimpin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Fenomena yang terjadi selama 3 tahun terakhir ialah Cafe Fat Boy Club Batam tidak memberikan kompensasi sesuai dengan aturan pemerintah yang baik dan benar, hal ini membuat karyawan Cafe Fat Boy Club Batam sering berperilaku malas-malasan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kompensasi, terdapat disiplin kerja. disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Dengan disiplin karyawan, otomatis pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Fenomena yang terjadi selama 3 tahun terakhir ialah masih terdapat karyawan yang datang terlambat ataupun tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart sehingga kegiatan operasional kerja terasa kurang efektif.

Kemudian lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan akan selalu berhubungan langsung dengan karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas serta kewajibannya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja membutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan sesuai dengan fungsinya agar para karyawan merasa nyaman dan tenang. Apabila lingkungan sekitar terasa nyaman, maka karyawan dapat menyelesaikan tugas serta kewajibannya dengan baik. Fenomena yang

terjadi pada Cafe Fat Boy Club Batam yaitu lingkungan di sekitar cafe kurang aman, karena rawan dengan pencurian. Beberapa kejadian yang telah terjadi dalam kasus pencurian adalah kejadian hilangnya kendaraan salah satu karyawan Cafe Fat Boy Club Batam.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor berperan besar untuk menghasilkan kinerja yang baik. Peranan pemimpin dalam berorganisasi sangat dibutuhkan karena tidak terorganisasi tanpa adanya pemimpin. Tanpa adanya pemimpin dalam sebuah perusahaan, ibarat badan tanpa kepala. Pemimpin berperan untuk mengayomi, memberi semangat, memberi motivasi dan masih banyak lagi. Fenomena yang terjadi pada Cafe Fat Boy Club Batam ialah pemimpin yang kurang bertanggung jawab seperti selalu memberi perkerjaan di luar *jobdesk* yang ada dan kurangnya pemahaman cara memimpin bawahan. Hal tersebut tentunya akan membuat karyawan merasa kurang nyaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan objek penelitian di *Cafe Fat Boy Club* Batam. Adapun populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang ditentukan dengan teknik sensus atau sampling jenuh. Data yang digunakan berasal dari data primer dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Adapun metode pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan menggunakan teknik analisis instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari 40 responden yang merupakan karyawan *Cafe Fat Boy Club* Batam melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64393037
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,059
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,180 berada diatas 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,361	2,774
	Disiplin Kerja	,236	4,231
	Lingkungan Kerja	,397	2,517
	Gaya Kepemimpinan	,583	1,715

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Keseluruhan variabel *independent* memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel *independent*.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,112	1,916		-,580	,565
	Kompensasi	-,257	,124	-,534	-2,073	,146
	Disiplin Kerja	,399	,201	,631	1,984	,255
	Lingkungan Kerja	-,011	,128	-,021	-,086	,932
	Gaya Kepemimpinan	,035	,098	,072	,357	,723

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan output diatas tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi tiap variabelnya melebihi 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,788	1,919		1,974	,156
	Kompensasi	,248	,126	,304	1,973	,056
	Disiplin Kerja	,202	,160	,213	1,261	,216
	Lingkungan Kerja	,195	,134	,221	1,450	,156
	Gaya Kepemimpinan	,595	,150	,587	3,964	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4. didapat hasil analisis sebagai berikut:

1. *Constant value* yakni 3,788 artinya apabila nilai variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan adalah 0, maka variabel kinerja karyawan mempunyai *value* senilai 3,788.
2. Koefisiensi *value* regresi X1 variabel kompensasi yakni 0,248. Hal tersebut menjelaskan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisiensi *value* regresi X2 variabel disiplin kerja yakni 0,202. Hal tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisiensi *value* regresi X3 variabel lingkungan kerja yakni 0,195. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
5. Koefisiensi *value* regresi X4 variabel gaya kepemimpinan yakni 0,595. Hal tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis t

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,788	1,919		1,974	,156
Kompensasi	,248	,126	,304	1,973	,056
Disiplin Kerja	,202	,160	,213	1,261	,216
Lingkungan Kerja	,195	,134	,221	1,450	,156
Gaya Kepemimpinan	,595	,150	,587	3,964	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5. didapat hasil analisis sebagai berikut:

1. Diperoleh *value of t_{hitung}* besar dari *t_{tabel}* (1,973 > 1,685). Berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, serta nilai signifikansi 0,000 kecil dari 0,05 sehingga H1 Diterima.
2. Diperoleh *value of t_{hitung}* kurang dari *t_{tabel}* (1,261 < 1,685), serta nilai signifikansi 0,216 lebih dari 0,05. Berarti disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, sehingga H2 Diterima.
3. Diperoleh *value of t_{hitung}* kurang dari *t_{tabel}* (1,450 < 1,685), serta nilai signifikansi 0,156 lebih dari 0,05. Berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 Ditolak.
4. Diperoleh *value of t_{hitung}* besar dari *t_{tabel}* (3,964 > 1,675). Berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, serta nilai signifikansi 0,000 kecil dari 0,05 sehingga H4 Diterima.

Uji Hipotesis F

Tabel.6. Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA
a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205,270	4	51,318	22,276	,000 ^b
Residual	80,630	35	2,304		
Total	285,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Didapati F-hitung sebesar $22,276 > F\text{-tabel } 2,64$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,050$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_5 Diterima, artinya kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), gaya kepemimpinan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinansi

Tabel.7. Hasil Uji Koefisien Determinansi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,686	1,518

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,686 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), gaya kepemimpinan (X4) sebesar 68% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di *Cafe Fat Boy Club* Batam. 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai (Y) di *Cafe Fat Boy Club* Batam. 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai di *Cafe Fat Boy Club* Batam. 4) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di *Cafe Fat Boy Club* Batam. 5) Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan

signifikan pada kinerja pegawai di *Cafe Fat Boy Club* Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan tersebut, maka dapat diberikan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi objek penelitian dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran sebagai berikut: 1) Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan agar *Cafe Fat Boy Club* Batam untuk terus meningkatkan segala aspek yang berhubungan dengan pemenuhan kompensasi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Meskipun tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan *Cafe Fat Boy Club* Batam, tetapi *Cafe Fat Boy Club* Batam dapat meningkatkan rasa disiplin dari diri sendiri kemudian memperketat sanksi serta senantiasa melakukan evaluasi agar meningkatkan kinerja karyawan. 3) Meskipun tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, tetapi *Cafe Fat Boy Club* Batam dapat menyediakan beberapa ruang khusus bagi karyawan atau menyediakan tempat kerja yang semakin memadai. 4) Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diharapkan agar pimpinan *Cafe Fat Boy Club* Batam untuk terus meningkatkan segala aspek yang berhubungan dengan ciri gaya kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. 5) Bagi penelitian kedepannya supaya bisa lebih meluaskan cakupan pengamatan dengan menambahkan variabel pengamatan supaya hasil pengamatan yang diperoleh lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. 2019. The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- 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.
- 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.
- Ariussanto., Tarigan., Sitepu., & Singh. 2019. *Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies*. SHS Wrb Conferences, 76 (1).
- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.

- 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.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Denpas, D. 2020 Pengaruh Lingkungan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- 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 Pemasarakatan Kelas I Tanjungpinang. *JURNAL DIMENSI*, 14(3), 984-992.
- Erisna, N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathoni, Y. N., Ratnasari, S. L., Widyanti, R., Sutjahjo, G., Herminingsih, A., Elvais, K. P., ... & Syakinah, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS. BP. Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 121-139.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Febbyani, A., & Masman, A.R. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1 (4).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- 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.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.

- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal UNPAM*, 1(03), 165-172.
- 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.
- John, Virgil. 2018. *Ciri Pemimpin, Gaya Kepemimpinan, Situasi Kepemimpinan, dan Ikim Kerja*. Jakarta: Yaki.
- 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.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi 2*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, D. K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Rajawali.
- 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. *Jurnal BENING*, 7(02), 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.
- 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.
- Lubis, A. E., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Susanti, E. N., Achmad, A., Firmansyah, M., ... & Andika, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(3), 148-161.
- Lutfi, Muhammad. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gas Securitu Service Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(01), 20-32.
- Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Magito, M. 2020. The Effect of Compensation And Work Environment To Employee Performance of PT. Ass. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2 (1), 12-25.
- 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.

- 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.
- Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S., & Loindong, S. S. R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2358–2367.
- Pratama, Y. E. & Wismar'ain, D. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1).
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Sari, V. P. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9 (3).
- 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.
- Sutarno, Wisnu., & Laela, Siti. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(02), 42-54.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke III, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Andi Offset.
- Soetopo, Hendyat. 2017. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Sunyoto. 2012. *Teori, kuesioner, dan Analisis Kepuasan Konsumen*. Jakarta: Pustaka Al-Fikriis.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- 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.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Thoha, Mifta. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.