

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INTI DUTA SURYA BATAM**

**JURNAL**



**Disusun Oleh :**

**EARHAN  
RAMADHAN**  
**NPM: 19.02.0.019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS RIAU  
KEPULAUAN KOTA BATAM  
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INTI DUTA SURYA BATAM**

**Farhan Ramadhan<sup>1</sup>, Dhenny Asmarazisa<sup>2</sup>, Rahman Hasibuan<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Batam, Kepulauan Riau  
[Mahan9380@gmail.com](mailto:Mahan9380@gmail.com)<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Batam, Kepulauan Riau  
[dhennyasmarazisa@gmail.com](mailto:dhennyasmarazisa@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Batam, Kepulauan Riau  
[Rahmanhasibuan65@gmail.com](mailto:Rahmanhasibuan65@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Output perusahaan yang menurun pada beberapa tahun terakhir merupakan salah satu kendala yang dialami PT. Inti Duta Surya Batam. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang menurun sehingga terjadi penurunan proses produksi dalam perusahaan yang diakibatkan tidak efisien dan efektifnya proses produksi tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Populasi penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan perusahaan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampling dilakukan dengan Teknik Sample Jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam, hal ini terlihat dari hasil gaya kepemimpinan yaitu  $t_{hitung} (-0,021) < t_{tabel} (1,679)$ ,  $df = 46$ . Komunikasi yaitu  $t_{hitung} (-4,824) > t_{tabel} (1,679)$ ,  $df = 46$ . Motivasi  $t_{hitung} (6,848) > t_{tabel} (1,679)$ ,  $df = 46$ . Lingkungan Kerja  $t_{hitung} (0,586) > t_{tabel} (1,679)$ ,  $df = 46$ .

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*The company's declining output in recent years is one of the obstacles experienced by PT. Inti Duta Surya Batam. Likewise, employee performance has decreased so that there is a decrease in the production process in the company due to the inefficiency and effectiveness of the production process. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, communication, motivation, and work environment on employee performance at PT. Inti Duta Surya Batam. The population of this research is the entire number of company employees totaling 50 people. The sampling technique is carried out with the Saturated Sample Technique. Data is obtained using questionnaire instruments that have been tested for validity and reliability. The results showed that: there is an influence of leadership style, communication, motivation, and work environment on employee performance at PT. Inti Duta Surya Batam, this can be seen from the results of the leadership style, namely  $t$  count  $(-0.021) < t$  table  $(1,679)$ ,  $df$*

= 46. *Communication* i.e.  $t$  count (-4.824) >  $t$ table (1.679),  $df = 46$ . *Motivation*  $t$  count (6.848) >  $t$ table (1.679),  $df = 46$ . *Working Environment*  $t$  count (0.586) >  $t$ table (1.679),  $df = 46$ .

**Keywords :** *Leadership Style, Communication, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen Keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan juga puas akan pekerjaannya sesuai pada bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai. Tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegaran (2016). Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan yang diharapkan, bekerja secara baik, disiplin, inovatif, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga akan tercapai tujuan dari pada perusahaan itu sendiri. Sebba dalam dunia usaha karyawan lah yang berperan paing besar dalam memajukan suatu perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan, salah satunya adlaah bbagaimana cara membentuk dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, karena mempertahankan karyawan itu lebih sulit dari pada harus mencari karyawan baru. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Perusahaan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawannya dapat dilihat dengan bagaimana kerja karyawan itu sendiri, seperti karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga selalu termotivasi untuk bekerja secara giat. Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah dengan memperhatikan karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. gaya kepemimpinan ini sendiri ialah pemimpin yang memadu atau memotivasi suatu arah dan tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas. Pengaruh

kepemimpinan sangat lah besar pada suatu kinerja karyawan, mengingat karyawan sendiri bisa bekerja dengan baik apabila kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Ciri-ciri pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang baik itu mampu memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa bawahannya pada sasaran yang dituju. Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Faktor komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, padahal komunikasi yang efektif sangatlah penting untuk para manajer dalam mengambil keputusan kerja. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal (Djoko Purwanto 2014).

Selain dari komunikasi itu sendiri kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain faktor motivasi kerja, Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan

kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

PT. Inti Duta Surya adalah sebuah perseroan terbatas (PT) yang bergerak di bidang produksi oksigen dan acetylene yang terletak di jalan kawasan industri, Sekupang No.18, Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam rangka meningkatkan persentase kepuasan pelanggan, mereka berusaha keras untuk meningkatkan standar produk, peralatan dan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada karyawan PT. Inti Duta Surya yang dilakukan oleh calon peneliti. Para karyawan cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena tidak efektifnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat yang memadai untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Permasalah lain yaitu komunikasi antar sesama karyawan yang tak jarang menjadi faktor terjadinya konflik, karena komunikasi antara individu yang satu dengan individu yang lainnya kurang bagus. Sehingga memunculkan konflik internal yang berkepanjangan namun dapat terselesaikan dengan upaya mediasi antar karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Duta Surya”

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Inti Duta Surya Batam? 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Duta Surya Batam? 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Duta Surya Batam? 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Duta Surya Batam? 5) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Duta Surya Batam?

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Metode Kuantitatif bertujuan untuk menguji hipoteses yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2022) pengertian deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Duta Surya Batam. Jumlah populasi berdasarkan data yang didapat berjumlah sebanyak 50 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel juga bisa diartikan sebagai wakil dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dikarenakan sampling jenuh berarti bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 50 orang.

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiono, variabel merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Dinamakan variabel karena variasinya. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2022 ). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini ada 4 variabel: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.  $x_1$  : gaya kepemimpinan,  $x_2$  : komunikasi,  $x_3$  : motivasi,  $x_4$  : lingkungan kerja,  $y$  : kinerja karyawan.

### **1. Variabel Independen (Variabel Bebas X)**

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4)

### **2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)**

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah : Produktivitas Kerja sebagai variabel Y dengan indikator : kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

### **3. Definisi Operasional (Variabel Terikat Y)**

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

## **Instrumen Penelitian**

Adapun instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner berupa sebagian daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Inti Duta Surya Batam sebanyak 50 orang dan mengukur indikator jawabannya menggunakan skala *likert*

## **Teknik analisis Instrumen dan Teknik Analisis Data**

Teknik analisis instrumen menggunakan uji validitas dan realibilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskadisitas, ujianalisis linier berganda dan pengujian hipotesis yang mana menggunakan uji T, uji F, koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Inti Duta Surya didirikan di batam sejak tahun 1986, memperkenalkan diri sebagai produsen Oksigen dan *Acetylene*. Selama bertahun-tahun, dengan manajemen dan tim kerja kami yang berdedikasi, kami telah tumbuh menjadi salah satu perusahaan produsen dan pemasok Gas Industri yang mapan dan terkemuka di Batam, mendapatkan pengakuan dan dukungan dari pelanggan kami. Saat ini, PT. Inti Duta Surya menyediakan beragam produk dan layanan gas Industri kepada pelanggannya. PT. Inti Duta Surya Batam telah menghasilkan beragam produk dan layanan gas yang cukup baik, dengan kualitas tersebut PT. Inti Duta Surya batam telah menjalin kerja sama dengan beberapa

sektor *project* pemerintah dan negara tetangga. PT. Inti Duta Surya terletak di Jalan Kawasan Industri Sekupang No. 18, Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam.

**Visi :** PT. Inti Duta Surya berusaha untuk mempertahankan dan terus meningkatkan diri dan berharap untuk melampaui harapan dan kebutuhan pelanggan kami dengan produk berkualitas, bersama dengan layanan yang sangat baik dan dapat diandalkan dengan harga yang kompetitif.

**Misi :** PT. Inti Duta Surya Batam memahami dan menghargai pentingnya memuaskan permintaan konsumen kami, PT. Inti Duta Surya Batam berusaha keras untuk meningkatkan produk, peralatan, dan fasilitas nya, Dengan berbagai macam konsumen perusahaan meliputi : Perusahaan Galangan Kapal, dan Perbaikan Kapal, Perusahaan Fabrikasi, Perusahaan Elektronik, Rumah Sakit, Perusahaan Konstruksi dan Bangunan, dll.

### **Karakteristik Responden**

#### **a. Responden berdasarkan jenis kelamin**

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

**Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah (orang )	Persentase (%)
Laki – laki	42	84%
Perempuan	8	16%
Total	50	100%

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas menunjukkan bahwa karyawan seluruh responden PT. Inti Duta Surya Batam adalah berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 42 orang (84%), dan sisanya perempuan sebanyak 8 orang ( 16%). Dilihat dari tabel diatas bahwa responden laki – laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan itu karena pada beberapa bidang pekerjaan memerlukan tenaga yang sangat banyak pada bidang kerja produksi sehingga banyak nya karyawan laki-laki.

**b. Responden berdasarkan usia**

Berdasarkan usia responden , terdiri dari 5 kelompok, yaitu 17 - 22 tahun, 22-27 tahun, 27 – 32 tahun, 32 – 37 tahun, Lebih dari 37 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur**

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
17-22	7	14%
22-27	14	28%
27-32	6	12%
32-37	9	18%
>37	14	28%
Total	50	100%

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat diketahui usia karyawan di PT. Inti Duta Surya Batam mayoritas di usia 22-27 tahun dan > 37 Tahun. Secara terperinci responden yang berumur 17 – 22 tahun sebanyak 7 orang (14%). 22 – 27 tahun sebanyak 14 orang (28%). 27-32 orang berjumlah 6 orang (12%). 32 – 37 tahun berjumlah 9 orang (18%). Dan > 37 tahun berjumlah 14 orang (28%).

Melihat umur karyawan diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Inti Duta Surya Batam mempunyai umur yang produktif. Dengan rata – rata 17 - 27 tahun lebih mendominasi karena tingkat produktivitas yang tinggi untuk melakukan pekerjaan produksi terdapat pada umur 22-27 tahun dan di ikuti dengan tingkat umur yang lainnya.

**c. Responden berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 4.3. Responden berdasarkan lama bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
6 Bulan - 1 Tahun	4	8 %
1 - 2 Tahun	9	18 %
2 - 3 Tahun	10	20 %
>3 Tahun	27	54 %
Total	50	100%

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas. Dapat lihat bahwa 6 Bulan – 1 Tahun (8%) tahun ada 4 responden, 1 – 2 Tahun (18%) tahun ada 9 responden, 2 – 3 Tahun (20%) ada 10 responden, dan > 3 Tahun (54%) tahun ada 27 responden. Dapat disimpulkan lama bekerja karyawan untuk mengukur pengalaman adalah > 3 Tahun dan di ukur dengan rata rata umur yang paling banyak pada tabel 6. Jenjang produktivitas pada rentang lama bekerja berada pada 6 Bulan - 1 tahun dan Seterus nya sesuai dengan job desc yang ada.

**d. Responden berdasarkan pendidikan terakhir**

**Tabel 4.4**

**Responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA Sederajat	36	72 %
Diploma 3 Sederajat	6	12 %
S1 Sederajat	8	16 %
Total	50	100 %

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023).

Berdasarkan tabel 4.4 diatas. Dapat dilihat bahwa rata – rata responden mempunyai Pendidikan SMA Sederajat sebanyak (72%) dengan 36 responden, Diploma 3 Sederajat sebanyak (12%) dengan 6 responden dan Pendidikan S1 sebanyak (16%) dengan 8 responden. Dapat disimpulkan Pendidikan terakhir pada karyawan PT. Inti Duta Surya Batam SMA Sederajat. Melihat dari rata – rata umur yang sangat muda dan memutuskan bekerja setelah menyelesaikan sekolah SMA Sederajat.

## **Teknik Analisis Instrumen**

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur semua indikator sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument dinyatakan valid, sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument dinyatakan tidak valid. Semua pernyataan indikator yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang mana  $r_{tabel}$  nya = 0,2787 artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat *valid*.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan dan bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dan bisa dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reliabilitas *cronbach alpha* menurut Wiratna Sujerweni (2014). Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V25 uji statistik *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lebih besar dari 0,6 yang artinya alat ukur yang digunakan reliabel sesuai dengan yang disyaratkan.

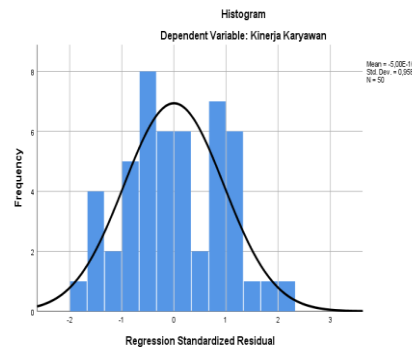
## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas Histogram**

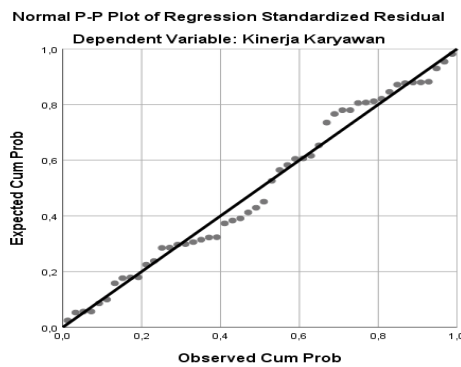
Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai data yang terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang garis melengkung naik membentuk kerucut dan memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Data yang sudah dipilih, normal nya data dapat di lihat melalui gambar normal P-P *plots* dan *scatter plot*. Kriteria pengambilan keputusan (Wibowo, 2012).

**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram Normalitas**



Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023).

### b. Uji Normalitas P-Plot



Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023).

Hasil coba normalitas dengan menggunakan normal  $P - P$  plots of regression menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Ini dapat diketahui dari adanya kecondongan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat atau tidak. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai  $VIF < 10$  atau nilai  $Tolerance > 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Bisa dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolineritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,845	1,184
Komunikasi	0,035	28,934
Motivasi	0,034	29,612
Lingkungan Kerja	0,819	1,221

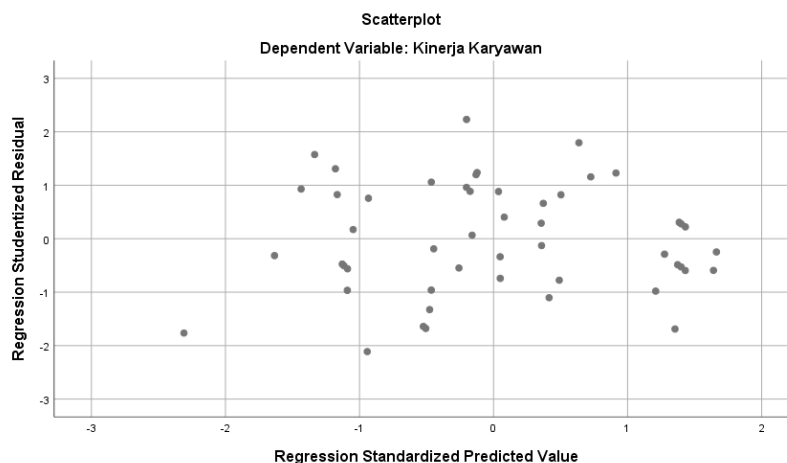
Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11. dapat diketahui hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dari 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 bahwa tidak terdapat multikolineritas pada model regresi penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance residual dari data pengamatan ke pengamatan lain adalah data yang bebas dari heteroskeditas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode *scatterpot* yang dihasilkan dari program output SPSS versi 25, apabila pada gambar menunjukkan titik – titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik di bawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.4**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.4 tersebut terdapat titik – titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

#### UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk memuji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan proses SPSS 25. Diperoleh hasil seperti tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Estimasi Regresi**

Variabel independent	Koefisien regresi	Beta	t-hitung	sig
Constant	4,653		1,532	0,132
Gaya Kepemimpinan	0,104	-0,002	-0,021	0,983
Komunikasi	0,421	-1,773	-4,824	0,000
Motivasi	0,404	2,546	6,848	0,000
Lingkungan Kerja	0,121	0,044	0,586	0,561

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12. Dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y_1 = 4,653 + 0,104X_1 + 0,421 X_2 + 0,404 X_3 + 0,121 X_4$$

Keterangan :

$Y_1$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Komunikasi

$X_3$  = Motivasi

$X_4$  = Lingkungan Kerja

$B_0$  = Konstanta

Dari hasil pengujian regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Inti Duta Surya Batam adalah komunikasi, hal ini disebabkan karena dengan meningkatnya komunikasi antar karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji T**

Hipotesis dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi dengan pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen secara individual dan menganggap dependen secara konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$ .

Dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial sebagai berikut :

➔ Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

➔ Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dari ketentuan tersebut angka  $t_{\text{tabel}}$  pada rumus  $df = N - k$  (  $50 - 5 = 45$ ) nilai pada  $t_{\text{tabel}}$  45 adalah 1,679 dengan uji hipotesis berdasarkan Tabel 16. Sebagai berikut :

#### 1). Gaya Kepemimpinan

Variabel Lingkungan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} -0,021 < t_{\text{tabel}} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,983 > 0,05$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesa pertama di tolak, yang artinya gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 2). Komunikasi

Variabel Disiplin dengan nilai  $t_{\text{hitung}} -4,824 < t_{\text{tabel}} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesa kedua diterima, yang artinya komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 3). Motivasi

Variabel Pengalaman dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 6,848 > t_{\text{tabel}} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesa ketiga diterima, yang artinya motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4). Lingkungan Kerja

Variabel Pengawasan Tenaga Kerja dengan nilai  $t_{hitung} 0,586 > t_{tabel} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,561 > 0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  di terima artinya. Dengan demikian hipotesa keempat ditolak, yang artinya lingkungan kerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji F

Untuk melihat apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) sebagai berikut :

- jika signifikansi  $< 0,05\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- jika signifikansi  $> 0,05\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.13**

#### Uji F (Uji hipotesis)

Variabel	f-hitung	Sig
Variabel Independen (X1, X2, X3, X4)	42,291	0,000 <sup>b</sup>
Variabel Dependen (Y)		

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 17. Uji F di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar  $42,291 > F_{tabel} 2,574$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh variabel tidak tetap. Nilai koefisien determinasi.

**Tabel 4.14**

**Koefisien Determinasi**

Model	R	square	Anjudted R square	Std . Error of the estimasi
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,771	2,580

Sumber : diolah dari data SPSS 25 (2023)

Dari hasil uji  $R^2$  pada tabel 4.14. Diperoleh nilai sebesar 0,771 berarti hanya 77,1% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 22,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Deskripsi masing-masing variabel diukur dari hasil pernyataan responden terhadap kuesioner yang diajukan, bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang digunakan sudah baik. Adapun hasil kesimpulan dari pembahasan ini dapat di Tarik beberapa uraian sebgaia berikut:

**a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan sebesar  $-0,021 < t_{tabel} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,983 > 0,05$  artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian I Made et.al (2019). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ada pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Rivai (2014).

**b. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk Disiplin kerja sebesar  $-4,824 < t_{tabel} 1,679$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel komunikasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Mochammad Akbar et.al (2019), bahwa komunikasi merupakan

tindakan dari manajemen untuk melaksanakan standar dalam organisasi. Artinya, komunikasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk menjalankan sistem pekerjaan yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan

**c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk Disiplin kerja sebesar 6,848 >  $t_{tabel}$  1,679 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel motivasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Yessi Anitasari (2014), bahwa motivasi pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin banyak tenaga kerja termotivasi, makin banyak faktor pendukung yang dimiliki. Sebaliknya, makin banyak tenaga kerja yang tidak termotivasi, maka banyak juga tenaga kerja menjalankan pekerjaannya dengan tidak baik karena merasa tidak termotivasi.

**d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk Disiplin kerja sebesar 0,586 >  $t_{tabel}$  1,679 dan tingkat signifikan  $0,561 > 0,05$  artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara karakteristik lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yessi I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja (2020)”. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap produktivitas kerja karyawan, Sedangkan menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

#### **e. Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT, Indotirta Suaka di Batam dalam penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} 42,291 > F_{tabel} 2,574$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam.
4. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam.
5. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam

#### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya Batam, Komunikasi dan Motivasi hendaknya mendapat perhatian serta harus diperbaiki karena berdasarkan

hasil penelitian terbukti bahwa variabel ini berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Duta Surya.

- a. Pimpinan harus selalu rutin melihat dan survey turun langsung kelapangan untuk melakukan penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan kepada karyawan maupun. Hal ini masih terbukti masih banyak kinerja karyawan yang belum optimal, efisien dan efektif dalam bekerja karna komunikasi yang terjadi kurang baik.
- b. Pimpinan harus memperbaharui sistem pemberian motivasi dan sebagainya agar karyawan bisa melakukan proses produksi dengan semangat, teliti, dan baik

Kinerja Karyawan hendaknya diperhatikan langsung pada semua pimpinan karna terbukti pada variabel ini terdapat indikator terendah yang terletak pada “kualitas kerja dan kuantitas kerja” yang harus ditingkatkan. Pimpinan harus memperhatikan tingkat kinerja karyawan melalui kualitas kerja yang dihasilkan . oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan dan support pada karyawan dengan memberikan pelatihan pada karyawan yang sudah lama ataupun baru bekerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito, 1992, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex S Nitisemito. 2013. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Ardana, Komang dkk. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Arif Yusuf Hamali. 2017. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Aristarini, Luh. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. E-Journal Bisma.Universitas Pendidikan Ganesha.Volume 2. No 2 (hlm 1-8).
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Basari, Indra. 2013. Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Multi Karya Bandung. Jurnal Ilmiah, 41- 57.
- Bill Foster dan Karen (2015) R. Seeker, “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Bob Foster (2016) Impact of Brand Image on Purchasing Decision on Mineral Water Product “Amidis” (Case Study on Bintang Trading Company), American Research Journal, Vol. 2, No. 1, Hal. 1-11.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw – Hill Education, New York.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2(2),

85-95.

- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Foster, T.D., (2013), *Buku Ajar Ortodonti*, 3 th ed., Jakarta. EGC.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Gibson, James.(2018), L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- (ILO), I.L.O., 2012. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Sarana untuk Produktivitas*. Bahasa Ind ed. Jakarta: SCORE.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.Bogor.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakart: Fakultas Ekonomi UI
- Poerwadarminta. 1982. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2014. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga.

Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 752.

Riscy S. Ratulangi, A. S. (September 2016) Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance. Jurnal EMBA , Vol.4 No.4, Hal. 322-334.

Riscy S. Ratulangi, A. S. (September 2016). Pengaruh Pengalaman kerja, kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Nusantara. Jurnal EMBA , Vol.4 No.4, Hal. 322-334.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.

Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 1042–1052.

Sastrohadiwiryono, S. dan Syuhada, A. H. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara  
Siagian. Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

Soetjipto (2018) Budi W, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,