

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Sri Langgeng Ratnasari¹, Ervin Nora Susanti², Ares³

^{1,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan Jl.

Batu Aji Baru No. 99 Batam

E-mail: ares.abdullah15@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (5) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah 57 seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Teknik samplingnya menggunakan sensus, analisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS Versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (3) Komunikasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (4) Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, (5) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. **Kata Kunci** : *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin, Kinerja*

ABSTRACT

The purposes of this study are: (1) to determine and analyze the influence of leadership style on the performance of Batam City Manpower Office employees, (2) to determine and analyze the effect of the work environment on Batam City Manpower Office employees, (3) to determine and influence communication on the performance of the Batam City Manpower Service employees, (4) to determine and analyze the effect on the Batam City Office employees' performance, (5) to determine and analyze the influence of leadership style, work environment, and discipline on the Batam City Manpower Service employees' performance. This research is a quantitative research using a questionnaire. The population of this study were 57 employees of the Batam City Manpower Office. The sampling technique used the census, the analysis used multiple linear regression with the SPSS Version 21 tool. The results of this study are: (1) Leadership Style Affects the Performance of Batam City Manpower Service Employees, (2)

Work Environment Has No Significant Influence on Batam City Manpower Service Employee Performance, (3) Communication Has No Significant Effect on the Performance of Labor Service Employees Batam City Work, (4) Discipline Has a Significant Influence on the Performance of Batam City Manpower Service Employees, (5) Leadership Style, Work Environment, Communication and Discipline Have Significant Influence on the Performance of Batam City Manpower Service Employees.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Communication, Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Kota Batam adalah Kota terbesar di Provinsi Kepulauan Riau, Wilayah Kota Batam terdiri dari Pulau Batam, Pulau Rempang dan Pulau Galang dan pulau-pulau kecil lainnya. Batam terkenal dengan kota industri yang banyak peminatnya untuk tempat mencari pekerjaan.

Dinas tenaga kerja adalah bagian instansi pemerintahan Kota Batam yang visinya yaitu tersedianya tenaga kerja yang kompeten dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas tenaga kerja Kota Batam yang disingkat Disnaker dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang membawahi berbagai bidang.

Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya pemimpin Disnaker Kota Batam lebih mengarah pada gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan fungsi, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau fungsi, hanya saja terkadang pemimpin tidak konsisten dengan tujuan yang sudah di rencanakan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Disnaker Kota Batam adalah ketidaknyamanan tempat bekerja, dimana Kantor Disnaker Kota Batam masih menggunakan Rumah Dinas Walikota terdahulu.

Komunikasi adalah pengalihan komunikasi untuk memperoleh tanggapan dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara memindahkan pesan. Effendy (2015), komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media. Komunikasi pada lingkungan Disnaker Kota Batam, belum begitu baik karena komunikasi yang disampaikan dari atasan ke bawahan terkadang tidak tuntas sehingga terjadi miss komunikasi, terkadang pimpinan tidak memahami keinginan

bawahan sehingga tidak terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan maupun sebaliknya.

Disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Kedisiplinan bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Pelanggaran disiplin yang sering terjadi di Disnaker Kota Batam yaitu ketidak tepatan waktu kehadiran, walaupun sudah menggunakan sistem *fingerprnt* masih saja ada pegawai yang melanggar aturan untuk hadir terlambat dan pulang cepat dengan berbagai alasan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan wujud pertanggungjawaban yang dibuat secara periodik yang berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah dan bermanfaat untuk mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah .

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. **Komunikasi**

Komunikasi Menurut Sutardji (2016) dalam proses komunikasi semua pesan atau informasi yang dikirim akan diterima dengan berbagai perbedaan oleh penerima pesan/informasi, baik karena perbedaan latar belakang, persepsi, budaya maupun hal lainnya.

Disiplin

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Kasmir (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Adapun penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil

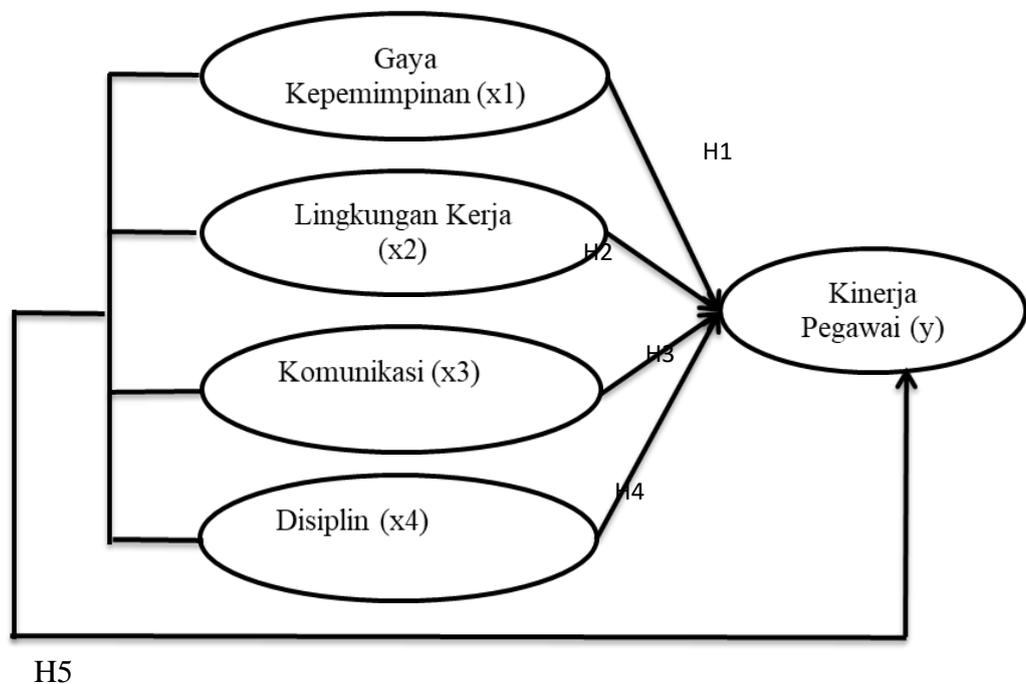
yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian Kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif dengan penelitian survey. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X3) dan Disiplin (X4), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Gambar 1 Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- H4 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- H5 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sebanyak 57 Pegawai. Menurut Sugiyono (2017), pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (Independen Variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab, perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini ada empat variabel independen yang diteliti diantaranya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin. Sedangkan variabel terikat (Dependen Variabel) sering disebut sebagai variabel output, Kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2015) bahwa variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai.

Prosedur Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

a. Penyebaran Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

b. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

c. Studi Pustaka

Metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari buku-buku yang dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 21* (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam No. 12 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yang saat ini berlokasi di Jl. RE. Martadinata RT 002/RW 001, Kel Tanjung Pinggir, Kec. Sekupang, Kota Batam.

Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan peraturan Walikota Batam No. 46 Tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi dan nuraian tugas Dinas Tenaga Kerja, maka tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan.

2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan.

3. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan, dan

4. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 57 responden, terdiri dari 19 laki-laki dan 38 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 60 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS Versi 21, 2022

Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)	r Tabel	R Hitung	Keterangan
Butir1	0,266	0,749	Valid
Butir2	0,266	0,836	Valid
Butir3	0,266	0,454	Valid
Butir4	0,266	0,773	Valid
Butir5	0,266	0,618	Valid

Tabel 2

Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)	r Tabel	R Hitung	Keterangan
Butir6	0,266	0,297	Valid
Butir7	0,266	0,669	Valid
Butir8	0,266	0,454	Valid
Butir9	0,266	0,368	Valid
Butir10	0,266	0,849	Valid
Butir11	0,266	0,666	Valid
Butir12	0,266	0,680	Valid
Butir13	0,266	0,778	Valid

Tabel 3

Uji Validitas Untuk Variabel Komunikasi (X3)

Komunikasi (X3)	r Tabel	R Hitung	Keterangan
Butir14	0,266	0,750	Valid
Butir15	0,266	0,573	Valid
Butir16	0,266	0,804	Valid
Butir17	0,266	0,680	Valid
Butir18	0,266	0,778	Valid

Tabel 4

Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin (X4)

Disiplin (X4)	r Tabel	R Hitung	Keterangan
---------------	---------	----------	------------

Butir19	0,266	0,750	Valid
Butir20	0,266	0,573	Valid
Butir21	0,266	0,849	Valid
Butir22	0,266	0,666	Valid
Butir23	0,266	0,680	Valid
Butir24	0,266	0,778	Valid

Tabel 5

Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (X5)

Kinerja (X5)	r Tabel	R Hitung	Keterangan
Butir25	0,266	0,750	Valid
Butir26	0,266	0,573	Valid
Butir27	0,266	0,804	Valid
Butir28	0,266	0,836	Valid
Butir29	0,266	0,454	Valid
Butir30	0,266	0,773	Valid
Butir31	0,266	0,618	Valid
Butir32	0,266	0,297	Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 6

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.964	32

Berdasarkan Tabel 6 di ketahui bahwa dari seluruh pernyataan kuesioner 32 item pernyataan yang terdiri dari 5 variabel dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach's Alpha 0,964 lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
		.000

	Std. Deviation	.6743
		2334
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.079
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.483

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 7 dinyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin dan kinerja mempunyai nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,483 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Uji Multikolinearitas

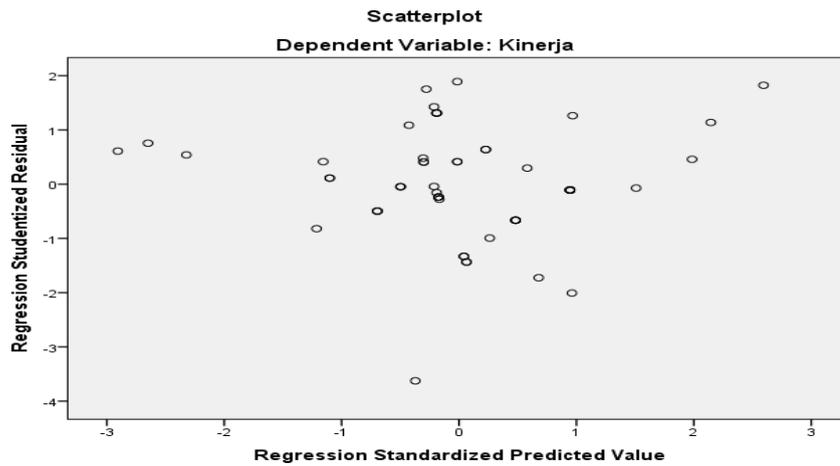
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gayakepemimpinan	,208	4,80
Lingkungan kerja	,091	11,0
Komunikasi	,062	16,2
Disiplin	,040	25,1

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin dan kinerja tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstan dardized Coefficients		Stan dardized Coefficients	t	Sig.	S
	Btd. Error	S	Beta			
(Constant)	2,539	,822	,090	3,003	,003	,
Gayakepe mimpinan	,690	,082	,486	8,440	,000	,
Lingkunga nkerja	,078	,096	,071	810	,422	,
Komunikas i	,197	,131	,159	1,501	,139	,
Disiplin	,361	,146	,326	2,471	,017	,

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y_1 = 2,539 + 0,690X_1 + 0,78X_2 + 0,197X_3 + 0,361X_4$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Pegawai

- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Komunikasi X4 = Disiplin
- b0 = Konstanta
- e = Variabel Pengganggu (error)

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstan dardized Coefficients		S	Stan dardized Coefficients		T	Sig.
		td. Error		Beta			
(Constant)	,539	822	,	,090	3	,003	,
Gaya kepemimpinan	690	082	,	,486	8	,440	,000
Lingkungan kerja	078	096	,	,071	,	810	,422
Komunikasi	197	131	,	,159	1	,501	,139
Disiplin	361	146	,	,326	2	,471	,017

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh angka *t* tabel sebesar 2,006 dengan *t* (parsial) masing- masing variable independen terhadap variable dependen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x1) dengan nilai *t* hitung 8,440 > *t* tabel 2,006 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x2) dengan nilai *t* hitung 0,810 < *t* tabel 2,006 dengan nilai signifikan 0,422 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel komunikasi (x3) dengan nilai *t* hitung 1,501 < *t* tabel 2,006 dengan nilai signifikan 1,139 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel disiplin (x4) dengan nilai *t* hitung 2,471 > *t* tabel 2,006 dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F ANOVA^a

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	682,571	4	170,643	3,18	.000 ^b
Residual	25,464	5	5,093		
Total	740,035	9			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komunikasi, Disiplin.

Dari tabel 11 diatas di ketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,18 > 3,18$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) untuk regresi berganda adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (presentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai seluruh variabel independen (X). Nilai R² digunakan pada determinasi lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen. Maka dapat dilihat dari hasil pengujian koefisiensi determinasi dalam penelitian ini adalah.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.961	.69978

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komunikasi
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 12 model *summary* diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,961 atau 96,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 96,1% dan sisanya ($100\% - 96,1\% = 3,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
3. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
4. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
5. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

REFERENSI

- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung:PT. Citra Aditia Bakti
- Hasibuan, Malayu SP. 2014,2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015, 2016, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. BumiAksara, Jakarta
- Kasmir. 2015, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara AP, 2013, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, RfikaAditama, Bandung.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja PegawaiNegeri Sipil (PNS)*.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sugiyono. 2015, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta