

**ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE EFFECT OF LEDERSHIP STYLE, WOORK
MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT**

Damon Hill Purba¹, Surya Safari SD^{2*}, Layla Hafni³, Adinda Fratika Sari⁴, Husein Husein⁵

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

Email: damon_hill14@yahoo.com¹, layla.hafni@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³

*Correspondence author

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, work motivation, and work environment on the performance of employees of PT. Multiartha OTO Pekanbaru branch. This study uses primary data. The population in this study is all employees of PT. Multiartha OTO Pekanbaru branch. The number of samples obtained was 64 respondents. The analysis method of this study uses descriptive analysis with the help of SPSS. From the results of this study, it was concluded that leadership style affects the performance of employees of PT. Multiartha OTO Pekanbaru branch. Meanwhile, work motivation and work environment do not affect the performance of employees of PT. Multiartha OTO Pekanbaru branch. Companies do need to better manage their leadership style, so that employee performance is better and greater productivity will be generated by the company concerned. The level of security of the PT. The Multiartha OTO Pekanbaru branch is good, but PT. The OTO Multiartha Pekanbaru branch needs to provide facilities that are more comfortable to overcome office noise levels, such as making the workspace soundproof by adding drywall, thick carpet, soundproof door seals, sound-absorbing curtains, and acoustic panels.

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

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 64 orang responden. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software SPSS. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Perusahaan memang perlu mengelola lebih baik gaya kepemimpinan yang mereka miliki, agar kinerja karyawan semakin baik dan akan semakin besar produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Tingkat keamanan kantor PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru sudah baik, akan tetapi PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru perlu memberikan fasilitas kenyamanan yang lebih dalam mengatasi tingkat kebisingan kantor seperti membuat ruangan kerja kedap suara dengan cara menambah *drywall*, karpet tebal, *door seal soundproof*, gorden peredam suara, dan panel akustik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki aset untuk beroperasi, baik itu untuk pembiayaan maupun untuk berinvestasi. Tanpa adanya aset perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan dapat beroperasi dengan lancar karena aset itulah yang digunakan perusahaan untuk beroperasi. Aset tidak hanya dalam bentuk kas/uang tunai, investasi jangka pendek, piutang usaha, persediaan dan lain sebagainya yang biasa disebut dengan aset lancar. Aset juga tidak hanya dalam bentuk tanah, bangunan, mesin, kendaraan, dan lain sebagainya yang biasa disebut dengan aset tetap. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia (SDM) yang tidak kalah pentingnya perannya dalam mensukseskan kegiatan dari perusahaan.

Perusahaan menginginkan seluruh karyawannya bekerja dengan baik. Menurut Mathis (2011) sistem manajemen terdiri dari proses identifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Beberapa hal sistem kerja yang harus dilakukan yaitu menyediakan informasi mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal.

PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan roda 4 baik *new car* ataupun *used car*. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawan, sebab karyawan penting bagi perusahaan untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang ada, maju atau tidaknya perusahaan tergantung pada kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja utama.

Indikator kinerja utama atau *Key Performance Indikator* (KPI) adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan. Indikator yang tepat akan menunjukkan kinerja dan menampilkan wilayah-wilayah yang perlu mendapat perhatian yang diukur dapat diselesaikan dan jika tidak dapat mengukurnya, maka perusahaan tidak dapat mengaturnya.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan suatu ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif, yang disetujui sebelumnya oleh manajemen dan merupakan cerminan faktor-faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Adapun data yang menjadi gambaran umum *Key Performance Indicator* (KPI) dari latar belakang masalah ini sebagai berikut:

Tabel 1. *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan dalam satu tahun PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru

Persentase *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan dalam Satu Tahun (Juli 2021-Juni 2022)

	Jumlah Karyawan (Frekuensi)	Persentase
Very Hight >120%	9	14%
Hight 100%-119%	20	31%
Medium 86%-99%	22	34%
Low 75%-85%	11	17%
Very Low <74%	2	4%
Total	64	100%

Dari data diatas merupakan data rekapitulasi *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan berdasarkan persentase pencapaian karyawan dalam satu tahun di tahun 2022 (Juli 2021-Juni 2022). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *very high* >120% sebanyak 9 karyawan dengan persentase 14%, frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *high* 100%-119% sebanyak 20 karyawan dengan persentase 31%, frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *medium* 86%-99% sebanyak 22 karyawan dengan persentase 34%, frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *high* 75%-85% sebanyak 11 karyawan dengan persentase 17%, frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *very low* <74% sebanyak 20 karyawan dengan persentase 4%.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa frekuensi karyawan yang mempunyai persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan dalam satu tahun tertinggi adalah persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *medium* 86%-99% sebanyak 22 karyawan dengan persentase 34% dan frekuensi karyawan yang mempunyai persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan dalam satu tahun terendah adalah frekuensi persentase *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan *very low* <74% sebanyak 20 karyawan dengan persentase 4%, maka hal ini menjadi fenomena bahwa karyawan yang ada di PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru memiliki masalah kinerja terhadap Perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa dari 64 orang karyawan hanya 29 orang yang kinerjanya diatas 100%, selebihnya sebanyak 35 orang karyawan pencapaian kinerjanya berada dibawah 100% yang artinya pencapaian tersebut jauh dari apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari analisis data diatas dapat dilihat adanya masalah

pada kinerja karyawan di PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Kondisi ini diduga terjadi karena faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Hasil penelitian Soultan S Batubara (2010) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inalum (Persero). Hasil penelitian Farida Agustin (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gama Panca Makmur di Tangerang. Hasil penelitian Rohma Nurlia (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AL-Ijarah Finance Lampung. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AL-Ijarah finance Lampung.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Dody Chrisnanda (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mas Sumbiri. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mas Sumbiri. Penelitian Olivia Theodora (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sindi Larasati (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasional PT Pusri Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasional PT Pusri Palembang.

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Ronal Donra Sihalohe & Hotlin Siregar (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setis Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setis Sagita Medan. Hasil penelitian Suwanto (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Telesales* PT BFI Indonesia Tbk. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara *partial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan unit *telesales* PT BFI Indonesia Tbk, sedangkan lingkungan kerja secara *partial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan unit *telesales* PT BFI Indonesia Tbk. Penelitian A.Aji Tri Budianto & Amelia Katini (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

Berdasarkan latar belakang dan research gap penelitian terdahulu maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen. (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja

non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014), gaya 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 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam penelitian *Farida Agustin (2021)* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian *Rohma Nurlia (2017)* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Franco dkk (2004 dalam Harsuko 2011) Motivasi kerja adalah derajat kesediaan individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu proses yang berkaitan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja. Alokasi yang dimaksud terhadap sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian *Dody Chrisnanda (2017)* Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Dominicius Prayoga Samosir (2019)* motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

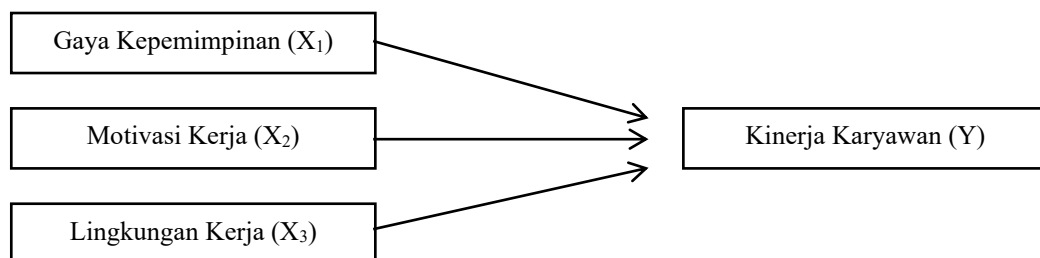
Menurut *Danang Sunyoto (2012)* Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Dalam penelitian *Ronal Donra Sihalohe & Hotlin Siregar (2019)* lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan dalam penelitian *Suwanto (2019)* Lingkungan kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar 1:



Sumber: Jurnal Penelitian Yang Dikembangkan, 2022

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru yang bergerak dibidang pembiayaan roda 4 baik *new car* ataupun *used car*, beralamat kantor di Jl. Soekarno Hatta No. 09-10, Labuh Baru Timur, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru yang berjumlah 64 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang terstandarisir dan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut Ferdinand (2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
A	= Konstanta
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Lingkungan Kerja
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi Variabel independent
e	= Error

Uji Model

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis uji-F ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, disebut tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$, disebut signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini menurut Ghozali (2011) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel yang independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Uji Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini menurut Ghozali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang ditunjukkan adalah: $H_1: b_i \neq 0$: ada pengaruh. Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak H_1 adalah:

- 1) Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen t hitung $>$ t table atau $P_{value} < \alpha$
- 2) Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen t hitung $<$ t table atau $P_{value} > \alpha$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas terhadap instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan

Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Damon Hill Purba, Surya Safari SD, Layla Hafni, Adinda Fratika Sari, dan Husein)

kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.246. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar CA	Kesimpulan
Kinerja karyawan	0,730	0.7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,716	0.7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,755	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,721	0.7	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliable. Dengan demikian uji pendahuluan dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal P-plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

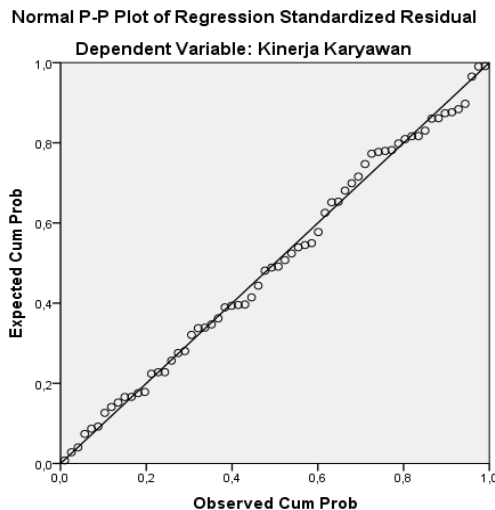
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08640684
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,050
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,477
Asymp. Sig. (2-tailed)		,977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,977$ yaitu sebesar 0,046. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Dari gambar 2 diatas dapat dilihat pola mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan distribusi normal yang artinya model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*, dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{(1-r^2)}$$

Dimana:

r^2 = koefisien regresi berganda

Batas *tolerance value* adalah 0,1 dn batas VIF adalah 10

Jika:

Tolerance value < 0,1 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas.

Tolerance value > 0,1 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil dari pengujian multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas								
Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity	
	Unstandardized		Beta	Statistics			Toleran	VIF
	Coefficients							
	B	Std. Error						
(Constant)	-,567	4,405			-,129	,898		
1 Gaya Kepemimpinan	,760	,059			,895	12,956	,000	,748 1,336
Motivasi Kerja	,004	,066			,004	,066	,947	,775 1,289
Lingkungan Kerja	,073	,063			,071	1,154	,253	,944 1,059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4, hasil perhitungan seluruhnya nilai Tolerance > 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.748, motivasi kerja sebesar 0.775, dan lingkungan kerja sebesar 0.944. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF < 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 1.333, stress kerja sebesar 1.289, dan kepuasan kerja sebesar 1.059. Dari hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan

Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Damon Hill Purba, Surya Safari SD, Layla Hafni, Adinda Fratika Sari, dan Husein)

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dapat dilakukan dengan uji glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0.05. Cara lain mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

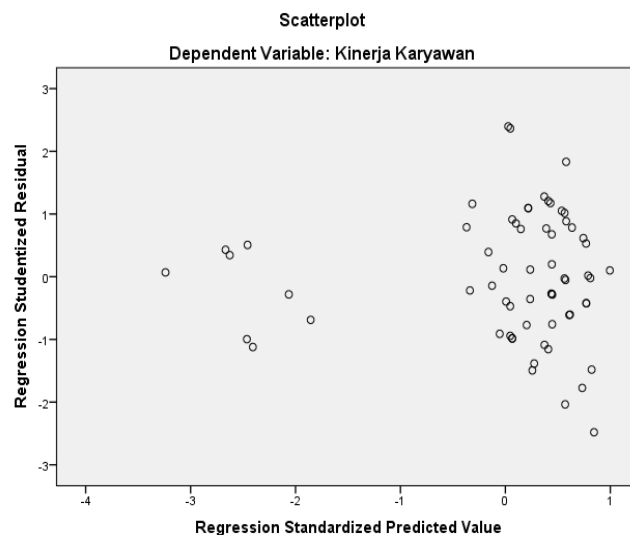
Tabel 6. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	-1,896	2,568		-,738	,463
Gaya Kepemimpinan	,038	,034	,161	1,099	,276
Motivasi Kerja	,011	,038	,041	,285	,776
Lingkungan Kerja	,024	,037	,084	,647	,520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Dalam hasil perhitungan uji glejser di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Output SPSS 26

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 26 yang tampak pada table berikut:

Tabel 5. Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,567	4,405		,129,	,898
Gaya Kepemimpinan	,760	,059	,895	12,956	,000
Motivasi Kerja	,004	,066	,004	,066	,947
Lingkungan Kerja	,073	,063	,071	1,154	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = -0.567 + 0.760X_1 + 0.004X_2 + -0.073X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: [1.] Nilai konstanta sebesar -0.567 artinya jika variable Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah -0.567. [2.] Nilai koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan (b1) sebesar 0.760 artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.760. [3.] Nilai koefisien regresi variable stres kerja (b2) sebesar 0.004 artinya jika stres kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.004 [4.] Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja (b3) sebesar 0.073 artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.073

Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini menurut Ghazali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang ditujukan adalah $H_a: \beta_1 \neq 0$: ada pengaruh. Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak H_1 adalah: (1.) Jika nilai $Sig < 0.05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh dari variable X terhadap variable Y. (2.) Jika nilai $Sig > 0.05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari variable X terhadap variable Y.

$$t_{tabel} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1) = t(0.025 ; 60) = 2.000$$

Hasil untuk masing-masing pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			Sig.	Hasil
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,567	4,405		-,129	,898
Gaya Kepemimpinan	,760	,059	,895	12,956	,000 Signifikan
Motivasi Kerja	,004	,066	,004	,066	,947 Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	,073	,063	,071	1,154	,253 Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Pengaruh Variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X1) sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai t_{hitung} (12.956) $> t_{tabel}$ (2.000), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable gaya kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Damon Hill Purba, Surya Safari SD, Layla Hafni, Adinda Fratika Sari, dan Husein)

Pengaruh Variable Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X2) sebesar $0.947 > 0.05$, dan nilai t hitung ($0.066 < t$ tabel (2.000)), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial variable motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X3) sebesar $0.253 > 0.05$, dan nilai t hitung ($1.154 < t$ tabel (2.000)), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah dari variable independen secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Ada beberapa kriteria sebagai berikut: (1.) Taraf Signifikan $\alpha = 0,05$ (2.) Jika nilai Sig < 0.05 , atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh dari variable X secara simultan terhadap variable Y. (3.) Jika nilai Sig > 0.05 , atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh dari variable X secara simultan terhadap variable Y.

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k) = F(3 ; 61) = 2.75$$

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1005,505	3	335,168	73,329	,000 ^b
	Residual	274,245	60	4,571		
	Total	1279,750	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Output SPSS 26

Hasil uji F secara simultan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 8 diatas. Dari hasil analisis didapat nilai Sig. $0.000^b < 0.05$ dan hasil Uji F secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar (73.329) $> F$ tabel (2.75) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa H_a yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Selanjutnya akan dilakukan koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variable independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam menerangkan variable dependen yaitu kinerja karyawan, dimana nilai *Adjusted RSquare* yang mendekati satu maka variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,775	2,13793
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS 26

Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 9 diatas. Dari data tabel dapat disimpulkan bahwa hasil Adjusted RSquare (R^2) sebesar 0.786 atau (78.6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variable independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78.6%, sedangkan sisanya 21.4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Variable Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisa deskriptif, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dianggap baik oleh responden, yang mana artinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Keberadaan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan mampu mempengaruhi kinerja para karyawan didalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola gaya kepemimpinan yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan uji t menggunakan program SPSS variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus berupaya menciptakan strategi-strategi yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat semakin ditingkatkan. Nilai yang tertinggi dari hasil analisis deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu pada pernyataan “Komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan dengan baik” dengan angka sebesar 4.75 (Sangat Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.50. Sedangkan nilai yang terendah dari hasil analisis deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu pada pernyataan “Manajemen menggunakan kekuasaan jabatan untuk membuat perubahan secara situasional dalam mencapai tujuan pekerjaan” dengan angka yaitu 4.13 (Sangat Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.50. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru memiliki hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dan juga pihak manajemen. Sebaliknya karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru menanggapi kekurangan akan adanya perubahan yang terjadi di perusahaan baik itu perhitungan KPI terbaru ataupun aturan-aturan terbaru dari manajemen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shoulton S Batubara (2016), Farida Agustin (2021), dan Rohma Nurlia (2017) dimana gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang saat ini dilakukan.

Pengaruh Variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t menggunakan program SPSS variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana bertolak belakang dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru.

Nilai yang tertinggi dari hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja yaitu pada pernyataan “Perusahaan memberi gaji yang sesuai dengan standar upah minimum” dengan angka sebesar 4.78 (Sangat Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.48. Sedangkan nilai yang terendah dari hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja yaitu pada pernyataan “Manajemen menggerakkan karyawan untuk bekerja sesuai prosedur dan berprestasi dalam bekerja” dengan angka yaitu 4.09 (Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.48. Hal ini berarti menunjukkan bahwa perusahaan komitmen untuk membayarkan kewajiban perusahaan sesuai dengan standar upah minimum dan tepat waktu yaitu setiap tanggal 28 setiap bulannya dan akan dimajukan apabila terkena tanggal merah ataupun akhir pekan. Sebaliknya karyawan merasa sulit untuk menjalankan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan seringnya terjadi perubahan aturan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dody Chrisnanda (2017) dan Olivia Theodora (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t menggunakan program SPSS variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Pada penelitian ini kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru sudah membaik, namun ada beberapa faktor internal yang harus diperbaiki seperti memberikan fasilitas kenyamanan yang lebih dalam mengatasi tingkat kebisingan kantor

Nilai yang tertinggi dari hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja yaitu pada pernyataan “Perusahaan sudah memberikan Satuan Pengaman (SATPAM) yang terlatih bagi terciptanya keamanan di sekitar lingkungan kerja” dengan angka sebesar 4.77 (Sangat Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.40. Sedangkan nilai yang terendah dari hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja yaitu pada pernyataan “Saya merasa perusahaan sudah memberikan tempat bekerja bebas terhadap kebisingan dari dalam dan luar tempat kerja” dengan angka 4.06 (Baik), dengan nilai rata-rata sebesar 4.40. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan tingkat pengamanan yang baik, baik dalam jam kerja maupun diluar jam kerja PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Sebaliknya, PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru perlu memberikan fasilitas yang lebih untuk mengantisipasi tingkat kebisingan kantor yang mempengaruhi proses bekerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru seperti membuat ruangan kerja kedap suara dengan cara menambah *drywall*, karpet tebal, *door seal soundproof*, gorden peredam suara, dan panel akustik. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ronal Donra Sihalohe & Hotlin Siregar (2019)) dan A.Aji Tri Budianto & Amelia Katini (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang saat ini dilakukan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru maka peneliti menyimpulkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru, Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian tersebut diatas, maka diajukan saran sebagai berikut: Bagi peneliti lain perlu adanya penelitian sejenis dengan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk memperkuat pengujian hipotesis; Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Perusahaan memang perlu mengelola lebih baik gaya kepemimpinan yang mereka miliki, agar kinerja karyawan semakin baik dan akan semakin besar produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Komunikasi antara manajemen dan karyawan sudah baik, namun karyawan juga harus siap dalam menghadapi perubahan dengan cara berpikir positif; Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Motivasi bukanlah hal yang dominan berpengaruh kinerja karyawan, dalam hal ini perusahaan perlu mempertahankan melakukan kewajiban pembyaran sesuai standar upah minimum dan tepat waktu, namun karyawan harus bekerja sesuai prosedur dan berprestasi dalam bekerja; Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru. Tingkat keamanan kantor PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru sudah baik, akan tetapi PT. OTO Multiartha cabang Pekanbaru perlu memberikan fasilitas kenyamanan yang lebih dalam mengatasi tingkat kebisingan kantor seperti membuat ruangan kerja kedap suara dengan cara menambah *drywall*, karpet tebal, *door seal soundproof*, gorden peredam suara, dan panel akustik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Performance. Vol 26 (2), hal 66-7.
- Agung Roscahyo. (2013). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo*” Jurnal STIESIA Surabaya. Hlm. 1-16.
- Agustin Farida, (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Alex S. Nitisemito., (2011). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bryan Johanes Tampi, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK* (Regional Sales Manado). Journal”Acta Diurna”Volume III.No.4.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini et.all. (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*”. Jurnal Ilmiah.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dody Chrisnanda. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mas Sumbiri*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Harsuko. (2011). “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.: Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2012). *Efektivitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja*. Cetakan 1 EGC:Jakarta.
- Noordjanah, A. (2013). *Hubungan Harga Diri dan Optimisme Dengan Motivasi Belajar pada Siswa MAN Maguwoharjo Sleman Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan, 1(1)
- Olivia Theodora. (2015). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya*, Vol.3 No.2 (2015) Dari hasil Penelitian terdahulu.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed. 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah. (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.