

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEMPO SCAN PACIFIC PEKANBARU

Nauriska Pebriani, Alum Kusumah, Abunawas
Jurusan manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
200304009@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru yang berjumlah 43 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 43 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan spss. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang kemajuan dan keberhasilan suatu usaha tidak lepas dari peran dan kemampuan SDM yang baik (Muliono *et al.*, 2021). Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari SDM yang ada didalamnya. Menurut Mangkunegara, (2014) manusia merupakan sumber daya yang paling tinggi dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan, karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat dimanfaatkan secara optimal. Potensi sumber daya manusia atau yang biasa di sebut kinerja karyawan harus dapat

dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan HRD PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru terdapat beberapa kendala kinerja karyawan yaitu karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Sedangkan menurut Siahaan, (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

PT Tempo Scan Pacific Tbk ("Perseroan") merupakan bagian dari Tempo Group yang memulai kegiatan usahanya melalui pendirian PT PD Tempo pada tanggal 3 November 1953 yang bergerak di bidang perdagangan produk farmasi. PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru beralamat di Jl. Garuda Sakti Komplek Pergudangan Angkasa II Blok B, No 6, Pekanbaru.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sebuah lembaga seorang pemimpin (*leader*) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk keberlangsungan lembaga dimana dia memimpin (Duhigg, 2020). Selama tiga bulan terakhir di PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru, terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan harus mengevaluasi dan memahami lebih lanjut penyebab dari tingginya jumlah izin, serta mencari solusi untuk meningkatkan tingkat kehadiran dan produktivitas karyawan. Dari hasil wawancara bahwa kualitas kerja karyawan PT Tempo Scan Pacifik Pekanbaru mengalami penurunan. Jika dipersentasekan, nilai rata-rata kualitas kerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 85,3%, kemudian nilai rata-rata kualitas kerja karyawan pada tahun 2022 sebesar 83,5% lebih tinggi dibanding tahun 2023 yang hanya sebesar 82,1%. Hal ini berarti menunjukkan adanya permasalahan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perusahaan harus mampu mengevaluasi agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat setiap tahunnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin memandu, memotivasi, dan mengelola orang-orang di bawahnya. Kurt Lewin, salah satu ahli kepemimpinan, membedakan antara gaya otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*, sementara Daniel Goleman menekankan peran kecerdasan emosional dengan mengidentifikasi berbagai gaya seperti pemimpin visioner, afiliasi, demokratis, (Brown, 2020). Penurunan kinerja karyawan seringkali dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu fenomena yang penulis temui pada PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru adalah terdapatnya atasan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan para karyawan. Kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung dapat menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Hal ini juga dapat menurunkan

motivasi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dan akan sering merasa tertekan jika melakukan pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting untuk mendukung keseharian dari karyawan tersebut bekerja. Menurut Siagian (2016) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. (Pratama 2015). Fenomena yang ada di PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru adalah terlihat perbedaan dimana seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal menghasilkan kinerja yang baik (Fandy Tjiptono, 2019), sebaliknya pada beberapa divisi yang memiliki sarana dan prasarana yang terbatas, pegawai yang bersangkutan cenderung menyelesaikan pekerjaannya lebih lama dari pada divisi yang memiliki fasilitas lebih lengkap. Hasil pekerjaan mereka pun tidak maksimal dari pada karyawan yang mendapatkan fasilitas lebih memadai.

Wijaya *et al* (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh pimpinan dalam setiap jenjang struktur, karena motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta baik buruknya motivasi dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Karyawan dapat dikatakan belum sepenuhnya baik dalam kinerja apabila masih terjadi masalah. Fenomena yang penulis temui di PT. Tempo Scan Pacifik Pekanbaru adalah divisi yang memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif, misalnya karena konflik interpersonal atau kurangnya dukungan tim, para karyawannya cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Kurangnya motivasi dari beberapa karyawan lainnya juga muncul dari ketidakjelasan tujuan, kurangnya pengakuan, atau kurangnya peluang pengembangan. Semua faktor ini saling terkait dan dapat menciptakan siklus negatif yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga motivasi yang diberikan perusahaan harus benar-benar maksimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian Hamidi (2020), menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ernanda *et al*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya segala sesuatu disekitar lingkungan kerja dapat mendukung aktivitas kinerja karyawan. Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim & Alfiyah (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang

dilakukan oleh Maria (2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Ohorella (2020) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari hasil kerja dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa kinerja pegawai yang maksimal kegiatan dalam suatu organisasi, tanpa kinerja pegawai yang maksimal kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan (Wijaya *et al*, 2020). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijaya *et al*, 2020).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono, (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman, 2017). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2017).

Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Pratama (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula pendapat Siagian (2016) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi

Menurut Siagian (2016) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya. Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuan untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Samsudin (2010) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tempo Scan Pacific berjumlah 43 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 43 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	22
		Perempuan	21
		Jumlah	43
2	Usia	17-25 Tahun	20
		26-35 Tahun	10
		> 35 Tahun	13
		Jumlah	43
3	Pendidikan terakhir	SMA/ Sederajat	27
		D3	8
		S1	8
		S2	-
		Lainnya	-
		Jumlah	43
4	lama kerja di PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru	< 1 Tahun	7
		1-3 Tahun	9
		4-5 Tahun	13
		.>5 Tahun	14
		Jumlah	43

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan Otoritas Jasa Keuangan

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 22 orang (51,16%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 21 orang (48,84%) responden berjenis kelamin perempuan. Lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 20 orang (46,51%) berumur 17-25 tahun, 10 orang (23,25%) berumur 26-35 tahun, dan 13 orang (30,24%) berumur >35 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak usia 17-25 tahun dikarenakan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru membutuhkan generasi muda yang dapat memanfaatkan teknologi dalam menjalankan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 27 orang (62,80%) responden tamatan SMA/Sederajat, 8 orang (18,6%) responden D3 dan 8 orang (18,6%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/Sederajat.
4. Berdasarkan lama kerja di PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru terdapat 7 orang (16,29%) responden yang telah bekerja < 1 tahun, 9 orang (20,93%) responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 13 orang (30,23%) responden telah bekerja 4-5 tahun dan 14 orang (32,55%) responden telah bekerja > 5 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja > 5 tahun.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	43	18	44	31.65	6.117
Lingkungan Kerja	43	18	45	34.16	7.221
Motivasi	43	27	75	53.51	11.057
Kinerja	43	35	68	54.35	8.621
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai *maximum* 44 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 31,56 dengan standar deviasi 6,117. Dari Nilai rata-rata dan standar deviasi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
2. Lingkungan Kerja. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai *maximum* 45 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 34,16 dengan standar deviasi 7,221. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.
3. Motivasi. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 27, nilai *maximum* 75 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 53,51 dengan standar deviasi 11,057. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi motivasi

menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai *maximum* 68 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,35 dengan standar deviasi 8,621. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,786	0,3008	Valid
X1.2	0,787	0,3008	Valid
X1.3	0,807	0,3008	Valid
X1.4	0,824	0,3008	Valid
X1.5	0,843	0,3008	Valid
X1.6	0,684	0,3008	Valid
X1.7	0,787	0,3008	Valid
X1.8	0,847	0,3008	Valid
X1.9	0,617	0,3008	Valid
X2.1	0,853	0,3008	Valid
X2.2	0,851	0,3008	Valid
X2.3	0,760	0,3008	Valid
X2.4	0,868	0,3008	Valid
X2.5	0,845	0,3008	Valid
X2.6	0,807	0,3008	Valid
X2.7	0,845	0,3008	Valid
X2.8	0,747	0,3008	Valid
X2.9	0,790	0,3008	Valid
X3.1	0,871	0,3008	Valid
X3.2	0,869	0,3008	Valid
X3.3	0,782	0,3008	Valid
X3.4	0,816	0,3008	Valid
X3.5	0,873	0,3008	Valid
X3.6	0,743	0,3008	Valid
X3.7	0,679	0,3008	Valid
X3.8	0,805	0,3008	Valid
X3.9	0,727	0,3008	Valid
X3.10	0,724	0,3008	Valid
X3.11	0,643	0,3008	Valid
X3.12	0,666	0,3008	Valid
X3.13	0,836	0,3008	Valid
X3.14	0,765	0,3008	Valid
X3.15	0,696	0,3008	Valid
Y1	0,736	0,3008	Valid
Y2	0,777	0,3008	Valid
Y3	0,791	0,3008	Valid
Y4	0,807	0,3008	Valid
Y5	0,844	0,3008	Valid
Y6	0,772	0,3008	Valid
Y7	0,592	0,3008	Valid
Y8	0,763	0,3008	Valid
Y9	0,767	0,3008	Valid
Y10	0,762	0,3008	Valid
Y11	0,661	0,3008	Valid

Y12	0,658	0,3008	Valid
Y13	0,623	0,3008	Valid
Y14	0,711	0,3008	Valid
Y15	0,680	0,3008	Valid

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Dari tabel validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki r tabel 0,3008. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.
2. Dari tabel validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki r tabel 0,3008. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.
3. Dari tabel validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel motivasi memiliki r tabel 0,3008. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.
4. Dari tabel validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki r tabel 0,3008. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rolle Of Thumb	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,915	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,949	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,936	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,915, lingkungan kerja sebesar 0,937, motivasi sebesar 0,949 dan kinerja karyawan 0,936 yang berarti data tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.21531723
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.052
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,105 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.885	1.130
Lingkungan Kerja	.783	1.278
Motivasi	.758	1.319

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Uji Glejser		
Model		.Sig
1	(Constant)	.064
	Gaya Kepemimpinan	.675
	Lingkungan Kerja	.558
	Motivasi	.406

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.200	6.660	
	Gaya Kepemimpinan	.419	.173	.297
	Lingkungan Kerja	.361	.156	.302
	Motivasi	.253	.103	.325

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,200 + 0,419x_1 + 0,361x_2 + 0,253x_3 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a). Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 15,200. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 15,200. Maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 15,200.
2. Gaya Kepemimpinan X_1 terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi gaya kepemimpinan X_1 adalah 0,419 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satuan, maka akan menaikkan

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,419 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Lingkungan Kerja X_2 terhadap kinerja karyawan(Y). Koefisien regresi lingkungan kerja X_2 adalah 0,361 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,361 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. Motivasi X_3 terhadap kinerja karyawan(Y). Koefisien regresi motivasi X_3 adalah 0,253 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 9 Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.200	6.660		2.282	.028
	Gaya Kepemimpinan	.419	.173	.297	2.423	.020
	Lingkungan Kerja	.361	.156	.302	2.317	.026
	Motivasi	.253	.103	.325	2.450	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada tabel uji t diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut.

T tabel = $n-k-1 = 43-3-1 = 39$ dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,022

Keterangan

N= jumlah data K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah 2,423 > t tabel 2,022 dan nilai sig gaya kepemimpinan 0,020 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah 2,317 > t tabel 2,022 dan nilai sig lingkungan kerja 0,026 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah 2,450 > t tabel 2,022 dan nilai sig motivasi 0,019 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (H3 diterima

Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.440	6.450
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,440 atau 44%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 44% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya, yaitu 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru.
3. Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Pekanbaru.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi misalnya dengan kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, *rewards* dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abib A N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Kalika Intergraha di Semarang.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adhy Wijaya, Baharuddin Semmaila & Serlin Serang (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. 9(1), 74–86.
- Budi Cahyadi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Islam
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Br Sembiring Meleilala, A.S., Nathanael Sitompul., H. I., & F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT. BNI, Tbk. Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 190.
- Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hakim, & Alfiah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Economent Global:Kajian Bisnis Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Handoko. (2017). *Manajemen*. Jakarta: bumi aksara.
- Haryati, E., Lutviani, M., Husna, A., & Sulaiman, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 809–812.
- hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: bumi aksara.
- Hersey. (2017). Pola Kepemimpinan Dasar. Jakarta: Rajawali Pers.

- Indra Jaya, Rustan DM & Azlan Azhari. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil brimob pada satuan brimob polda sulawesi selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 611–620.
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT.Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 1–7.
- Meita Pragiwani, Elva Lestari, M. B. A. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Tektonindo Henida Jaya Group). 3(3), 117–129.
- Nawawi. (2017). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap kinerja pegawai kantor badan penyelenggara jaminan sosial. *Ekombis Sain: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 29–36.
- Novriani Gultom & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Nugroho, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Nurjanah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatra Utara.
- Ohorella, H. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 24–34.
- Pratama, B. . (2015). *pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

- Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinar Mas Medan.
- Siagian, S. p. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung*: Alfabeta
- Taufiq, R., & Baharudin, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2 (3), 124–130.
- Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. (2021). Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 143–150.
- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Br Sembiring Meleilala, A.S., Nathanael Sitompul., H. I., & F.S. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT. BNI, Tbk. Kota Medan', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), p. 190.
- Fandy Tjiptono (2019) 'Pengertian Kepuasan Menurut Lovelock dan Wirtz dikutip oleh Fandy Tjiptono', Universitas Muhammadiyah Magelang, p. 64.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Hakim, & Alfiyah, M. (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap', *Jurnal Economent Global:Kajian Bisnis Manajemen*, 6(1), pp. 55–64.
- Hersey (2017) *Pola Kepemimpinan Dasar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.

- Jufrizen, j. (2018) 'Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', The National Conferences Management and Business (NCAMAB) [Preprint].
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Muliono, J.S. et al. (2021) 'Jieaa -vol 11 no 2 oktober 2021', 11(2), pp. 54–60.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Ohorella, H. (2020) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan seram Utara Kabupaten Maluku Tengah', Jurnal EKSEKUTIF, 17(1), pp. 24–34.
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Pratama, B.. (2015) 'pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negri Yogyakarta'.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', Muhammadiyah Riau, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', jurnal ekonomi, Accounting and Business, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal), 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional ..., 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Siagian, S. p (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, E. (2014) 'Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta', *Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang [Preprint]*.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Tjiptono, F. (2017) *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Banyumedia.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *center of economic student journal*, 3(2), pp. 151–157.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Puprkkp Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 1, pp. 488–497.

Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.

Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.