PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 14.282.635 PT. FARID PRATAMA MANDIRI PEKANBARU

(The Influence of Transactional Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru)

SKRIPSI

NADYA BANOWATI
NIM 2161201114

JURUSAN : MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NADYA BANOWATI

NIM : 2161201114

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 14.282.635 PT.FARID PRATAMA MANDIRI PEKANBARU

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M.Si
NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II

TASRIL, S.E., M.M
NIDN : 1010056201

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN : 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M.Si
NIDN : 1021088602

Dipindai dengan CamScanner

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NADYA BANOWATI

NIM : 2161201114

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 14.282.635 PT.FARID PRATAMA MANDIRI PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WADELMI, S.E.I.,M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA

Dr. AZNURIYANDI,S.E,M.Si
NIDN : 1021088602

Dr. IDEL WADELMI, S.E.I.,M.Si
NIDN : 1008078602

PRAMA WIDAYAT, S.E., M.M., AAAIK
NIDN : 1025128504

Dr. FATKHURAHMAN,S.E.,M.Si.,M.M
NIDN : 1020017801

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru

Oleh :

Nadya Banowati
2161201114

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru. Di dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan analisa data dengan mode deskrptif kuantitatif, dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 27. Sementara itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SPBU yang berjumlah sebanyak 33 orang. Karena sedikitnya populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil uji t menyatakan variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebesar 38,1%, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebesar 40,3%, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebesar 21,5% dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebesar 11,1%. Hasil uji analisis melalui uji F diketahui gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT.Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebesar 85%.

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

ABSTRACT

The Influence of Transactional Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru

By :

Nadya Banowati
2161201114

This study aims to determine and analyze the influence of transactional leadership style, work environment, work discipline and work motivation on the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru. In writing this thesis, the author uses data analysis with quantitative descriptive mode, with data processing using SPSS Version 27. Meanwhile, the population in this study were 33 gas station employees. Due to the small population, the entire population was used as a sample in this study. The results of the t-test stated that the transactional leadership style variable influenced the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru by 38.1%, the work environment variable influenced the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru by 40.3%, the work discipline variable influenced the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru by 21.5% and the work motivation variable has an effect on the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru by 11.1%. The results of the analysis test through the F test showed that transactional leadership style, work environment, work discipline and work motivation have a simultaneous effect on the performance of employees of SPBU 14,282,635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru by 85%.

Keywords: Transactional Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Yang Membuat Pernyataan,



Nadya Banowati

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru".**

Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa menyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik segi isi maupun dalam penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penyusun dan penulisan skripsi ini dan penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Terutama dan teristimewa keluarga saya yaitu kedua orang tua saya ayahanda Surono dan ibunda tercinta Lina Novita dan adik saya yang saya sayangi Dinda Dwi Listhiawati, Shakira Fara Diva, Shakila Fara Dilla. Terimakasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tiada batas, serta dukungan moril dan materil yang senantiasa diberikan sepanjang perjalanan hidup dan pendidikan saya. Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning sekaligus dosen pembimbing 1 saya yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Tasril, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan ilmu, masukan, dan telah membantu segala urusan administrasi selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
6. Untuk orang spesial dan sahabat seperjuangan saya yang saya sayangi Nazzim Alhaqqdy, Febriyanti Mayestika, Melanie Vilzha Sabrina dan Nadia Widiantoni yang telah memberikan semangat dan motivasi, dukungan dan selalu bersama-sama saat penyusunan skripsi ini.
7. Rekan-rekan kerja yang bersedia menjadi responden untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Dan terakhir saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri Nadya Banowati yang telah berjuang melawan rasa malas dan sangat bekerja keras

untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tidak mudah dan dengan rasa sungguh-sungguh untuk mencapai gelar itu.

Pekanbaru, Mei 2025

Penulis

Nadya Banowati
2161201114

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRAC

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI.....iv

DAFTAR TABEL.....vii

DAFTAR GAMBAR.....viii

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1. Latar Belakang Penelitian.....1

1.2. Rumusan Masalah.....6

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....7

1.3.1 Tujuan Penelitian.....7

1.3.2 Manfaat Penelitian.....7

1.4 Sistematika Penulisan.....8

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....10

2.1 Telaah Pustaka.....10

2.1.1 Manajemen.....10

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....13

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....17

2.1.4 Lingkungan Kerja.....20

2.1.5 Disiplin Kerja.....23

2.1.6 Motivasi Kerja.....29

2.1.7 Kinerja Karyawan.....38

2.1.8 Penelitian Terdahulu.....41

2.2 Kerangka Pemikiran.....44

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.....49
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....50
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....51
2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....51
2.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....52
2.3 Hipotesis.....54
BAB III METODE PENELITIAN.....56
3.1 Objek Penelitian.....56
3.2 Populasi dan Sampel.....56
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....56
3.4 Jenis dan Sumber Data.....57
3.4.1 Jenis Data.....57
3.4.2 Sumber Data.....57
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....57
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel.....58
3.7 Analisi Data.....60
3.7.1 Uji Kualitas Data.....62
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....62
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda.....64
3.7.4 Uji Hipotesis.....64
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2) 66
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....67
4.1 Sejarah Perusahaan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.....67
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....69
4.3 Struktur Organisasi.....70
4.4 Uraian Tugas.....71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....73
5.1 Hasil Penelitian.....73

5.2 Pembahasan.....100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....108
6.1 Kesimpulan.....112
6.2 Saran.....109
DAFTAR PUSTAKA.....114
BIOGRAFI PENULIS.....118
LAMPIRAN.....119

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data kehadiran karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru....4
2.1 Penelitian Terdahulu....41
3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel....59
3.2 Skala Likert....61
3.3 Penilaian Interprestasi Rata-rata Variabel Penelitian....61
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....73
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia....74
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....74
5.4 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional....75
5.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja....78
5.6 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja....80
5.7 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja....83
5.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan....85
5.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional....88
5.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja....88
5.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja....89
5.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja....89
5.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan....90
5.14 Hasil Uji Reliabilitas....90
5.15 Hasil Uji Normalitas....91
5.16 Hasil Uji Multikolinearitas....93
5.17 Hasil Analisi Regresi Linear Berganda....94
5.18 Hasil uji Parsial (uji t)....96
5.19 Hasil Uji Simultan (uji f)....98
5.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$....99

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Pemikiran.....54
4.1 Struktur Organisasi.....70
5.1 Hasil Scatter Plot Heteroskedastisitas.....92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus maksimal. Peran kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dominan dalam sebuah proses pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan adanya ide-ide baru, keterampilan dalam menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatan dalam mengambil keputusan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pencapaian kinerja yang baik tersebut harus diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pencapaian produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain efektifitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk untuk mencapai tujuan bersama. Dengan arti bahwasanya seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mampu mempengaruhi mereka meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik, seorang pemimpin tidak akan dapat mengendalikan suatu perusahaan tanpa kerja sama yang baik dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara

kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kekuatan yang aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para karyawan untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Bass dalam Robbins dan Judge (2015;90) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas tugas mereka.

Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di lingkungan kerja SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru seperti manager yang menetapkan target kinerja yang jelas untuk karyawan, pemberian insentif berdasarkan kinerja, mengadakan pengawasan dan evaluasi rutin terhadap pekerjaan karyawan baik melalui pengamatan langsung maupun laporan kinerja, pemberian hukuman atas pelanggaran dan kelalaian karyawan, serta adanya sistem rotasi dan pemberian penghargaan untuk menghindari kejenuhan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang baik dapat mendorong para karyawan untuk menciptakan kesepahaman dengan pemimpin dan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif.

Sedarmayanti (2017;25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja di SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru masih tergolong kurang kondusif dimana para karyawan sering

menghadapi tekanan dalam melayani pelanggan, berhadapan dengan berbagai tipe pelanggan dan ruang istirahat yang terbatas.

Lingkungan kerja yang mendukung mampu melibatkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu manfaat dari lingkungan kerja yang positif ialah meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada penjualan BBM yang dilakukan oleh SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru, jika lingkungan kerja nyaman dan terorganisir dapat membantu karyawan menjadi disiplin dan mengikuti peraturan.

Menurut Sinambela (2018;2) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja penting didalam sebuah perusahaan terutama di SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru, dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih terlambat saat pertukaran shift menyebabkan gangguan kelancaran operasional.

Jadi, disiplin kerja sangat penting di sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas diri yang ada pada karyawan, kedisiplinan juga merupakan faktor yang bisa mengubah perilaku karyawan sesuai dengan norma dan peraturan yang ada, agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya.

Untuk lebih jelas dapat dilihat bagaimana tingkat kehadiran karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1

Data Kehadiran Karyawan SPBU 14.282.635

PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja pertahun	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Total absen karyawan	Persentase Jumlah absen karyawan (%)
1	2019	30	288	8.640	72	0,83%
2	2020	31	288	8.928	72	0,80%
3	2021	33	288	9.504	72	0,75%
4	2022	33	288	9.504	72	0,75%
5	2023	33	288	9.504	72	0,75%

Sumber: SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir, di tahun 2019 memiliki 30 karyawan dengan tingkat absesnsi 0,83%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang bekerja di SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru sebanyak 31orang dengan tingkat absensi 0,80%. Tahun 2021 jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 33 orang dengan tingkat absensi 0,75%. Pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 33 orang dengan tingkat absensi sebanyak 0,75%. Serta tahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 33 orang dengan tingkat absensi 0,75%. Dengan tingkat persentase absensi pada karyawan yang bekerja di SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru yang ditampilkan pada tabel diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tingkat absensi tersebut mengalami perubahan setiap tahunnya. Dari data kehadiran karyawan diatas dapat disimpulkan absen karyawan mengalami fluktuasi.

Disiplin kerja sangat penting didalam sebuah perusahaan tetapi selain disiplin kerja ada hal lain yang juga sangat penting bagi perusahaan yaitu memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kerja.

Mulyadi (2015;87) mengemukakan motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Karena adanya faktor motivasi sangat memotivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan tekun, memiliki potensi yang tinggi, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan begitu seorang pemimpin harus menggunakan alat motivasi, sebagai senjata dalam menggerakkan orang-orang untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ketut Asteri dkk (2023) pada PT. Hazara Cipta Pesona diperoleh hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vica Suhardiningsih dan Nur Rokhman (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena masalah dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul yaitu: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 14.282.635 PT. FARID PRATAMA MANDIRI PEKANBARU"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena pada latar belakang di atas, rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru?
5. Apakah gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Menambah wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru. Serta dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu dan wawasan berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian diharapkan dapat berguna sebagai acuan penelitian selanjutnya yang ingin membahas dan meneliti objek kajian yang sejenis dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini.

3. Bagi Perusahaan

   Dapat dijadikan sebagai bahan masukkan dan bermanfaat untuk pihak manajemen perusahaan untuk memperbaiki dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat mengoptimalkan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika yang direncanakan adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang penguaraian teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan yang terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik seperti pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas, mengenai gambaran umum PT, Sejarah struktur organisasi dan aktivitas di dalam perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang didasari oleh teori-teori sehingga merupakan jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas, mengenai kesimpulan atas penelitian yang telah dalam bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 14.282.635 PT. Farid Pratama Mandiri Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan.
3. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan prosedur.
4. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, motivasi tetap penting sebagai pendukung internal dalam menunjang semangat kerja karyawan.
5. Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja,

disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 85%, sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan fokus satu aspek saja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan

a. Peningkatan lingkungan kerja perlu menjadi prioritas utama, terutama dalam hal kenyamanan fisik seperti suhu dan kebisingan, agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.
b. Kepemimpinan transaksional harus diperbaiki, khususnya dalam pemberian penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan pencapaian kerja karyawan, agar tercipta motivasi eksternal yang lebih baik.
c. Pengawasan terhadap disiplin kerja perlu ditingkatkan, meskipun secara umum karyawan sudah cukup disiplin. Perusahaan harus lebih tegas dalam menerapkan aturan serta memberikan sanksi atau penghargaan secara konsisten.
d. Motivasi kerja tetap harus diperhatikan, misalnya dengan memberikan feedback positif, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar produktivitas tetap terjaga.
e. Evaluasi secara berkala terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

disiplin, dan motivasi kerja sangat penting dilakukan untuk memastikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap berjalan secara optimal dan seimbang.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Penelitian mendatang hendaknya bisa menambah variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi dan variabel variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Iendy Zelviean, (2020). **Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.** Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media

Adinata, R. S., & Yunianto, A. (2024). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.** Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi.

Afandi, P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. 2019. **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.** Medan: UISU Press.

Anam, C. (2018). **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan**. Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40–56.

Asteri, K., Fajriah, Y., & Idris, R. (2023). **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.** *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 169-183. Bandung: PT Refika Aditama.

Budianto, Katini. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.** Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Budiwibowo, S. (2014). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun.** Jurnal Premiere Educandum 4(2): 119-132 Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Diana, I., Suflani, S., & Kurniawanto, H. (2023). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Dana Ventura Area Serang**. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 311-320.

Edityawati, M. I. (2024). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Auto Mobil Jakarta**. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 10(4), 441-456..

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.** Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107- 119.

Farida, U., dan Hartono, S., (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia II,** Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.** Jurnal Pendidikan Ekonomi, 13, 42-49.

Ghozali. (2018). **Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuisioner**:

Adab.

Hamali, A. Y. (2016). **Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakart**a: CAPS.

_____ (2018). **Pemahaman manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedua)**. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, & S, B. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**. PT Bumi Aksara.

Hasibuan,M. S. P. (2017). **Manajemen sumber daya manusia** (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____,M. S. P. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

_____,M. S. P. (2020) . **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hendrik, H. (2016**). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2021). **Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.** Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 5(1), 16–23.

Italiani, F. A. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.** BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen, 6(1), 11-18.

Junaidi, (2020). **Pengaru h disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) unit layanan pelanggan Bangkinang.** Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 41-

50.

Kasmir. (2016). **Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik).Kewirausahaan Usaha Kecil.** Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13,

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).** Bogor: IN MEDIA

Nitisemito, A. S. (2016). **Manajemen personalia**: (Manajemen sumber dayamanusia). No. 1, Maret 2011: 8-16

Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). **Pengantar Manajemen** (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.

Nurjaya, N. (2021**). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona.** AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.

Nurmansyah, (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Pekanbaru : Unilak Press

_____, (2017**). Pengantar manajemen sumber daya manusia**, Bandung, Pustaka Setia.

_____, (2018). **Pengantar manajemen sumber daya manusia** (Cetakan Keempat). Pekanbaru: Unilak Press.

_____, (2019). **Perilaku organisasi**: Mengelola orang dan organisasi Pekanbaru: Unilak Press.

_____, (2023). **Metodologi Riset Manajemen Bisnis** Pekanbaru: Unilak Press. Prananda Media Group, Jakarta.

Putri, A. S. (2023). **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP**. Manajerial Dan Bisnis Tanjung pinang, 6(1), 81-84.

Qasanah, U. (2020). **Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**. Jurnal , 8(1), 127–133.

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Dimensi, 12(1), 202-211.

Rerung, Rintho Rante. (2019). **Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior**. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

Rini Ekawati, E. (2022). **Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Java Connection Yogyakarta** (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). **Perilaku organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). **Manajemen** (Jilid 1, Edisi 13, Alih Bahasa: B. Sabran & D. B. P.). Jakarta: Erlangga.

Robbins. (2017). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. (2015). **Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.**

_____. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Adiatama.

Sinambela, L. P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bumi Aksara (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja) Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono, (2018). **Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D.** cetakan ke 1. Bandung: CV. Alfabeta.

Suherdiningsih, V. F., & Rokhman, N. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar**. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(1), 39-58.

Sutrisno, E. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(2).

Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). **Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan.** Jurnal Economina, 2(5), 1024-1040.

Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). **A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management**.

Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052 4. 45-65.

Yukl, G. (2015). **Kepemimpinan dalam organisasi** (Edisi ke-7) Jakarta: Indeks.

Yulianto, B. (2020).**Perilaku Pengunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Itensitas Tinggi.** Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Yuslaini dan Bambang Supeno, (2020), **Exploring Performance and Traceability Environment on Dept.** of Housing Settlement and Lands, IOP Confereces Series: Earth Environmental Science, DOI: 10.1088/1755-1315/469/1/01207.