JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 30 Desember 2025 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 03 Februari 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hexa Putri Aprilliani[1], Suyoto[2], Akhmad Darmawan[3], Erna Handayani[4]
[1]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, hexaputri9@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, suyoto@ump.ac.id
[3]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, akhmaddarmawan@ump.ac.id
[4]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, ernahandayani@ump.ac.id

Corresponding Author: suyoto@ump.ac.id[2]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Hyup Sung Indonesia. The research uses a quantitative design with a survey method, where data is obtained through a questionnaire with a 5-point Likert scale. Sampling is determined using probability sampling techniques with a simple random sampling method. From a population of 732 employees, calculated using the Slovin formula with a margin of error of 10%, a sample of 88 respondents was obtained, and the sample size was increased by 20% to 106 respondents. The analysis was conducted using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to assess validity, reliability, and the relationship between variables. The results showed that leadership style and work motivation had a positive but insignificant effect on employee performance, while work environment and work discipline had a significant positive effect on employee performance. These findings confirm that physical work environment factors and the implementation of discipline are the most decisive elements in improving employee performance. Further research is recommended to examine other factors that may influence employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Work Dicipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Pengambilan sampel ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, diambil dari populasi 732 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 10% menghasilkan sampel sebanyak 88 responden, jumlah sampel ditingkatkan 20% menjadi 106 responden. Analisis dilakukan menggunakan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* untuk menilai validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor fisik lingkungan kerja dan penerapan disiplin menjadi elemen yang paling menentukan peningkatan performa karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal agar tujuan organisasi tercapai. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas perusahaan dalam mengelola kemampuan karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing (Pohan & Susilawati, 2023). Hal ini menjadi krusial bagi PT. Hyup Sung Indonesia sebagai perusahaan manufaktur padat karya yang memproduksi bulu mata palsu di Purbalingga, Jawa Tengah.

PT. Hyup Sung Indonesia berdiri sejak 11 November 2004 di Purbalingga sebagai perusahaan padat karya, tantangan utama tidak hanya berkaitan dengan proses produksi, melainkan bagaimana mengelola SDM untuk mencapai performa kerja maksimal. Permasalahan seperti menurunnya produktivitas, rendahnya kedisiplinan, dan hasil kerja yang tidak optimal kerap muncul. Kondisi ini berkaitan dengan sejumlah faktor, antara lain gaya kepemimpinan yang belum memberi arahan efektif, motivasi kerja yang belum terbangun kuat, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta lemahnya penerapan disiplin pada proses produksi.

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan yang dijalankan secara berkelanjutan dan ditampilkan oleh seorang pemimpin saat memengaruhi pihak lain (Busro, 2018). Gaya kepemimpinan ialah metode pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar bersedia menjalankan berbagai tugas yang diarahkan secara sukarela tanpa merasa terpaksa demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian Krisdayanti *et al.* (2024), Anggita & Siregar (2024), Peni *et al.* (2024), serta Desriliani dan Abaharis (2024) memperlihatkan dampak yang bermakna gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan. Tetapi, temuan studi Situmorang *et al.* (2021) dan Qomariah *et al.* (2021) menyebutkan gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukan hanya gaya kepemimpinan, motivasi turut berperan sebagai unsur krusial pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja ialah pemberian dorongan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka bersedia berkolaborasi, menjalankan tugas dengan maksimal, dan mendukung beragam daya guna meraih kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan. Penelitian Basri *et al.* (2024), Puspita dan Mujiati (2023), dan Rahmawati *et al.* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan. Tetapi, kajian oleh Khairunnisa & Gulo (2022), Martua & Meita (2025), dan Hidayatullah *et al.* (2023) menemukan tidak ada pengaruh signifikan bahwa motivasi kerja atas kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja turut sebagai unsur krusial dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan menunjang dapat mendorong peningkatan performa karyawan. Penelitian Salsabila dan Sucipto (2024), Anggraini *et al.* (2024) dan Alwi & Amalya (2025) menemukan dampak yang bermakna lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Tetapi, temuan studi Piliang (2022), Ernawati *et al.*

(2023), dan Sarip & Mustangin (2023) memperlihatkan tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang juga memiliki peranan penting yakni disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi cerminan tanggung jawab karyawan dalam menaati aturan organisasi. Penelitian Fatmawijaya & Kerthabudi (2025), Yulianti & Sandra (2022), Rahmawati *et al.* (2023), dan Desriliani & Abaharis (2024) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berefek positif dan bermakna atas kinerja karyawan. Tetapi, temuan studi Ernawati *et al.* (2023) dan Aurellegi *et al.* (2024) menemukan tidak adanya dampak positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengacu Teori Ekspektansi (Vroom, 1964), kinerja dipengaruhi oleh keyakinan karyawan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja, kemudian memperoleh imbalan, dan imbalan tersebut bernilai bagi mereka. Kaitan ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti motivasi dan disiplin, serta faktor eksternal seperti lingkungan dan kepemimpinan, berpotensi memperkuat atau melemahkan kinerja karyawan di perusahaan padat karya. Penelitian ini merupakan perluasan dari studi Loliyana (2021) dengan menambahkan variabel disiplin kerja sebagai unsur yang dinilai penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

Walaupun studi mengenai kepemimpinan, motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, hasil temuan empiris masih menunjukkan ketidakkonsistenan, khususnya di industri manufaktur padat karya. Beberapa variabel seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerap ditemukan tidak signifikan, berlawanan dengan teori dan hasil studi lainnya. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya faktor kontekstual yang perlu ditelaah lebih lanjut, terutama lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan operasional yang menjadi karakteristik khas sektor manufaktur. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah penelitian (*research gap*) melalui pengujian ulang keempat variabel tersebut dalam konteks PT. Hyup Sung Indonesia untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan relevan.

Penelitian ini berkontribusi pada tiga aspek. Secara teoretis, studi ini menegaskan bahwa pada industri manufaktur padat karya, khususnya bulu mata dan garment, kinerja lebih ditentukan oleh faktor struktural seperti lingkungan kerja dan disiplin operasional dibandingkan faktor psikologis individual seperti gaya kepemimpinan dan motivasi. Secara empiris, temuan PLS-SEM memberikan bukti konsisten bahwa kedua variabel struktural tersebut berpengaruh signifikan sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian pada industri sejenis. Secara praktis, hasil ini merekomendasikan perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin sebagai strategi utama peningkatan kinerja.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi dorongan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Laksana & Purwanto, 2024). Ketika pemimpin mampu menciptakan hubungan yang suportif, karyawan akan merasakan keterlibatan serta dukungan yang dapat memotivasi mereka dalam bekerja (Sinaga *et al.*, 2023). Penelitian Krisdayanti *et al.* (2024), Anggita & Siregar (2024), Peni *et al.* (2024), serta Desriliani dan Abaharis (2024) menemukan dampak konstruktif yang bermakna gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan. Keterkaitan variabel ini dapat dijelaskan melalui Teori Ekspektansi Vroom, dimana perilaku karyawan akan meningkat ketika mereka menilai arahan dan keputusan pemimpin mampu membantu pencapaian kinerja yang kemudian dihargai dengan imbalan bernilai. Terdapat 3 indikator gaya kepemimpinan menurut Aeni *et al.* (2023) yaitu, pengambilan keputusan, memotivasi, dan komunikasi. Mengacu pada uraian tersebut, hipotesis yang diajukan yakni:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal yang membuat seseorang bersungguh-sungguh mencapai target yang ditentukan (Habeahan, 2022). Ketika karyawan percaya bahwa usaha yang mereka lakukan mampu menghasilkan kinerja baik dan berujung pada manfaat yang bermakna bagi diri mereka, maka motivasi tersebut akan mengarahkan pada peningkatan performa. Hal tersebut sejalan dengan konsep ekspektansi dalam teori Vroom. Menurut Widhiadnyani & Yanuar (2025) saat karyawan merasakan penghargaan dan rasa aman, mereka biasanya memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, sehingga akhirnya membuat mereka terdorong untuk memberikan kontribusi optimal untuk meraih sasaran organisasi. Penelitian Basri *et al. (*2024), Puspita & Mujiati (2023), dan Rahmawati *et al.* (2023) menunjukkan dampak konstruktif yang bermakna motivasi kerja atas kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator motivasi kerja menurut Ferdian *et al.* (2023) yaitu, kebutuhan fisik, keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan. Mengacu pada uraian tersebut, hipotesis yang kedua yakni:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam menyelesaikan tugas (Payana *et al.*, 2023). Lingkungan yang aman dan nyaman meningkatkan keyakinan bahwa upaya kerja dapat menghasilkan hasil terbaik. Hal ini memperkuat hubungan ekspektansi—kinerja—imbalan sebagaimana dijelaskan dalam Teori Ekspektansi Vroom. Penelitian Salsabila & Sucipto (2024), Anggraini *et al.* (2024) dan Alwi & Amalya (2025) memperlihatkan dampak konstruktif yang bermakna dari lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Terdapat 4 indikator lingkungan menurut Alhempi *et al.* (2023) yaitu, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dan bau tidak sedap di tempat kerja. Sehingga hipotesis yang ketiga adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja dalam organisasi (Rizqika *et al.*, 2023). Ketika karyawan memahami bahwa kepatuhan pada prosedur akan memberikan hasil kerja yang baik dan mendapatkan apresiasi, maka mereka terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang disiplin. Ini sejalan dengan prinsip instrumentality dan valence dalam Teori Ekspektansi Vroom. Penelitian Fatmawijaya & Kerthabudi (2025), Yulianti & Sandra (2022), Rahmawati *et al.* (2023), dan Desriliani & Abaharis (2024) memperlihatkan dampak secara statistik disiplin kerja atas kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator disiplin kerja menurut Putri (2024) yaitu, kehadiran, ketaan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Sehingga hipotesis keempat adalah:

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan data primer dengan pendekatan kuantitatif karena dinilai paling sesuai untuk menghasilkan informasi yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitati f memungkinkan peneliti menguji teori melalui pengukuran variabel serta pengolahan data numerik dalam bentuk tabel, grafik, maupun angka (Creswell, 2018). Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei. Menurut Sugiyono (2020), metode survei digunakan untuk memperoleh data mengenai

keyakinan, pendapat, atau perilaku responden, baik pada masa kini maupun masa lampau. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert lima tingkat. Populasi pada studi ini ialah seluruh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia sebanyak 732 partisipan. Sampel yakni beberapa dari total dan kriteria populasi, yang harus bersifat representatif atau mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2020). Teknik sampling mengadopsi *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Perhitungan jumlah sampel menerapkan rumus slovin di mana dengan jumlah populasi 732 dan dengan margin of error 10% di dapat sampel sebanyak 88 responden. Menurut Overall *et al*. (2006), ukuran sampel dapat ditambah sebanyak 20%, 30% atau 40% untuk meminimalisir data tidak valid. Pada riset ini, peneliti menambah ukuran sampel sebesar 20% atau sebanyak 18 responden, jadi jumlah sampel penelitian ini menjadi 106 responden.

Seluruh data diperoleh dari satu sumber yang sama dan diukur dengan alat yang sama dalam satu waktu, penelitian ini secara potensial mengandung risiko *Common Method Bias* (CMB). Risiko ini muncul ketika metode pengumpulan data mempengaruhi hasil penelitian, misalnya karena responden cenderung menjawab secara konsisten atau *sosial-desirability* bias. Untuk meminimalkan risiko tersebut, kuesioner disusun dengan redaksi yang jelas dan netral, responden dijamin kerahasiaannya, serta variabel-variabel ditempatkan secara acak pada instrumen agar tidak memicu pola jawaban tertentu. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu sehingga temuan yang dihasilkan hanya menunjukkan hubungan atau asosiasi antarvariabel, bukan hubungan sebab-akibat (kausal). Artinya, meskipun model analisis menunjukkan adanya pengaruh atau keterkaitan, penelitian ini tidak dapat memastikan bahwa satu variabel secara langsung menyebabkan perubahan pada variabel lainnya.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS versi 4. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yakni *outer model* untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas indikator dan inner model untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel laten melalui nilai R^2 serta signifikansi jalur melalui uji *bootstrapping*. Penggunaan SmartPLS dipilih karena mampu menangani model penelitian yang kompleks, baik reflektif maupun formatif, serta menghasilkan keluaran analisis yang komprehensif dan mudah diinterpretasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Informasi responden yang terlibat dalam kajian ini mencakup jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Terlihat bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 66 orang (62,26%). Dari kelompok usia, karyawan terbanyak berada pada rentang 30–34 tahun (36,80%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dengan pengalaman kerja dan kematangan profesional yang relatif stabil. Responden dengan masa kerja 10–14 tahun merupakan kelompok paling dominan dengan persentase 34,91%. Dari aspek pendidikan, mayoritas berpendidikan SLTP (48,11%) dan SLTA/SMK/SMA (43,40%). Komposisi pendidikan ini menggambarkan karakteristik tenaga kerja industri manufaktur yang lebih menekankan keterampilan teknis berbasis praktik.

Tabel 1. Data Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	37.74
	Perempuan	66	62.26
Usia (tahun)	20 – 24	1	0.94
	25 – 29	22	20.75
	30 – 34	39	36.80
	35 – 39	18	16.99
	≥ 40	26	24.52

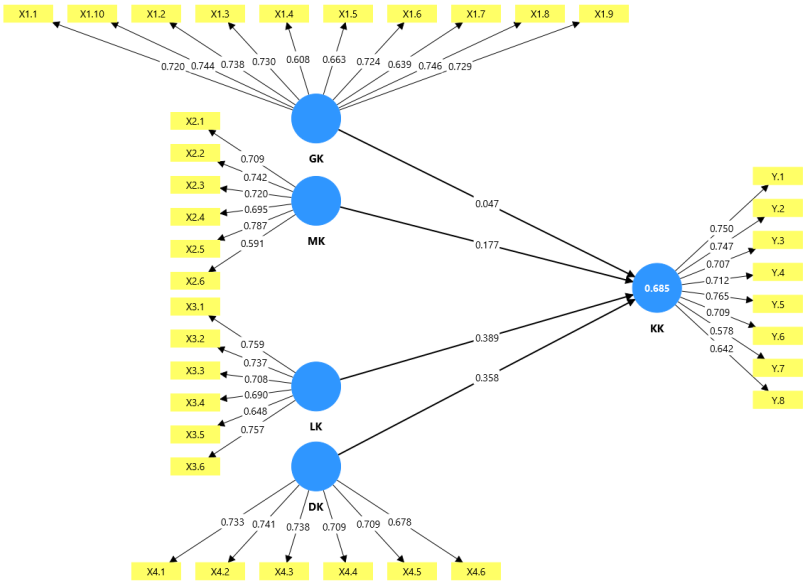
Lama Bekerja (tahun)	< 5	15	14.15
	5 – 9	15	14.15
	10 – 14	37	34.91
	15 – 19	27	25.47
	20 – 24	4	3.77
	≥ 25	8	7.55
Pendidikan	SD	8	7.55
	SLTP	51	48.11
	SLTA/ SMK/ SMA	46	43.40
	Diploma (D1, D2, D3)	1	0.94
	Sarjana (S1/ D4)	-	-
	Pascasarjana (S2/ S3)	-	-

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Model Pengukuran *(Outer Model)*

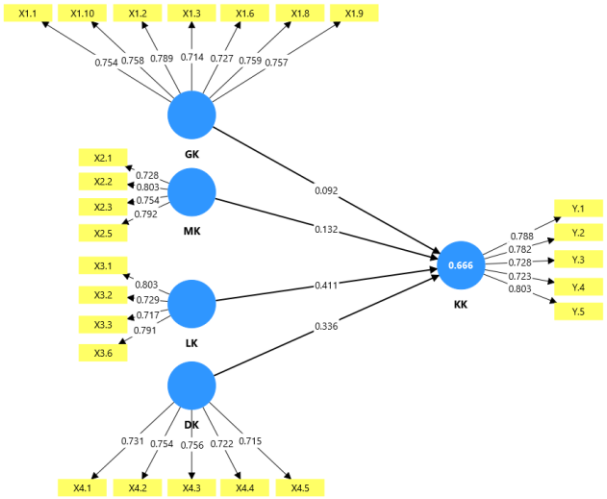
Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilaksanakan dengan menilai validitas konvergen melalui pemeriksaan nilai *outer loadings* di atas 0.70 sebagai indikator yang layak. Selain itu, sebuah konstruk dianggap memiliki validitas konvergen ketika nilai AVE yang dihasilkan >0,50 (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Tujuan dari validitas konvergen ialah memastikan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk saling berkorelasi dan mempresentasikan konstruk yang diukur. Tahap pertama uji *outer loadings* pada Gambar 1, terdapat *outer loadings* dengan nilai < 0.70. Temuan ini menandakan bahwa indikator tersebut tidak mencapai ketentuan validitas konvergen dan perlu untuk dievaluasi kembali.



Gambar 1. Tahap Pertama Uji *Outer Loadings*
Sumber: SmartPLS 4 (2025)

Pada tahap kedua uji *outer loadings*, beberapa indikator yang mempunyai nilai *outer loadings* di bawah 0.70 dihilangkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas konstruk, memastikan bahwa hanya indikator terkuat dan paling representatif yang digunakan untuk mengukur setiap variabel. Gambar 2 menampilkan semua indikator yang masih digunakan telah memperlihatkan nilai *loadings* >0.70 sehingga telah memenuhi kriteria kelayakan dalam model pengukuran.



Gambar 2. Tahap Kedua Uji Outer Loadings
Sumber: SmartPLS 4 (2025)

Analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan kriteria >0.70 agar bisa dianggap reliabel (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Berdasarkan tabel 2, semua variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* maupun CR>0.70 memperlihatkan bahwa indikator pada tiap variabel mendapatkan tingkat konsistensi yang memadai. Besaran AVE pada tiap variabel tercatat >0.50, mengisyaratkan bahwa masing-masing indikator dapat menggambarkan konstruk yang diuji dengan cukup kuat.

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.872	0.901	0.565
Motivasi Kerja (X2)	0.772	0.853	0.593
Lingkungan Kerja (X3)	0.758	0.846	0.579
Disiplin Kerja (X4)	0.791	0.855	0.541
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.876	0.586

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan, dengan nilai akar AVE harus berada pada tingkat yang lebih besar dibandingkan hubungan antar variabel yang lain (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Mengacu tabel 3, terlihat bahwasanya tiap variabel mendapatkan besaran akar AVE > dibandingkan korelasi antarvariabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa variabel yang diuji mempunyai kualitas validitas diskriminan yang memadai dan pengukuran pada masing-masing variabel telah berhasil merepresentasikan konsep yang berbeda**.**

Tabel 3. *Discriminant Validity (Fornell-Larcker)*

Variabel	DK (X4)	GK (X1)	KK (Y)	LK (X3)	MK (X2)
Disiplin Kerja (X4)	**0.736**				
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.506	**0.752**			
Kinerja Karyawan (Y)	0.704	0.540	**0.765**		
Lingkungan Kerja (X3)	0.601	0.521	0.734	**0.761**	
Motivasi Kerja (X2)	0.558	0.488	0.592	0.555	**0.770**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Model Struktural *(Inner Model)*

R-Square

Adjusted R-Square menggambarkan besaran variabel bebas yang mampu diterangka oleh variabel terikat. Berdasarkan tabel 4, variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama sanggup menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 66,6%. Sementara sejumlah 33,4% ditentukan oleh unsur lain yang berada di luar kerangka model. Besaran R^2 yang relatif tinggi ini merefleksikan bahwasanya model struktural yang dibentuk mempunyai daya prediksi yang tinggi dan variabel-variabel yang diteliti secara signifikan berkontribusi dalam membentuk kinerja karyawan.

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.666	0.653

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS, sebuah keterkaitan antar variabel dinilai signifikan apabila besaran P berada di bawah 0.05 pada tingkat signifikansi 5% serta didukung oleh nilai T-Statistik yang melebihi 1.65 untuk pengujian satu arah atau lebih dari 1.96 untuk pengujian dua arah, hubungan antara variabel dinyatakan signifikan (Hair *et al.*, 2017). Sementara itu, tanda positif atau negatif pada besaran original sample memperlihatkan kecenderungan arah pengaruh yang terjadi antara variabel.

Tabel 5. *Direct Effects & Spesific Indirect Effects*

Item	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Deskripsi
GK ➡ KK	0.092	0.100	0.086	1.073	0.283	Ditolak
MK ➡ KK	0.132	0.150	0.102	1.296	0.195	Ditolak
LK ➡ KK	0.411	0.397	0.099	4.161	0.000	Diterima
DK ➡ KK	0.336	0.328	0.091	3.716	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan temuan analisis untuk tiap hipotesis yang dievaluasi dalam studi ini. Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa besaran koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.092 dan p-value 0.283 (> 0.05), memperlihatkan efek tidak signifikan gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan. Artinya, secara statistik, gaya kepemimpinan tidak berkontribusi langsung atas peningkatan kinerja karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia, sehingga H1 ditolak. Nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0.132 dan p-value 0.195 (> 0.05) memperlihatkan pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja dalam penelitian ini tidak memberikan dampak langsung yang relatif besar dalam menstimulasi perbaikan kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. Sementara itu, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien 0.411 dan p-value 0.000 (< 0.05), memperlihatkan efek positif bermakna lingkungan kerja atas kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Variabel disiplin kerja terkonfirmasi memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh besaran koefisien 0,336 serta p-value 0,000 (< 0,05) menegaskan adanya efek positif dan signifikan disiplin kerja atas kinerja karyawan, sehingga H4 diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Hyup Sung Indonesia.

Karyawan bagian produksi pada umumnya lebih sering berinteraksi dengan pimpinan lini pertama seperti kepala bagian atau supervisor dibandingkan dengan pimpinan tingkat menengah maupun manajerial. Kondisi ini menyebabkan gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun perilaku pemimpin dinilai penting, gaya kepemimpinan belum mampu memberikan kontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan (Apriliani & Handayani, 2024). Temuan selaras dengan penelitian Tira & Septiani (2025), Yanti *et al.* (2022) dan Hardy & Agustin (2025) memperlihatkan pengaruh positif tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori Ekspektansi Vroom (1964), pengaruh yang tidak signifikan dapat terjadi ketika pandangan karyawan mengenai hubungan antara usaha–hasil–penghargaan belum tertanam dengan kuat. Karyawan mungkin merasakan bahwa bimbingan, komunikasi, atau dukungan dari pemimpin tidak benar-benar meningkatkan peluang mereka untuk meraih pencapaian optimal, dan belum ada persepsi bahwa peningkatan kinerja akan memberikan imbalan yang jelas dan berarti. Ketika ketiga elemen ini lemah, dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja otomatis menjadi rendah.

Temuan ini juga dapat dibaca melalui konsep *contextual performance*, bahwa pengaruh kepemimpinan cenderung beroperasi melalui perilaku di luar tugas inti seperti inisiatif, komunikasi, atau dukungan sosial. Namun, dalam konteks produksi yang menekankan task performance yang bersifat teknis dan terukur, kontribusi tersebut tidak selalu tercermin dalam indikator kinerja output. Dengan kata lain, terjadi ketidaksesuaian kanal pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan karakter evaluasi kinerja. Hal ini relevan dengan kondisi highly routinized work environment, dimana pekerjaan yang repetitif, berorientasi target, dan berstandar tinggi membatasi ruang aktualisasi peran psikologis. Oleh sebab itu, pada konteks ini kepemimpinan bukan tidak penting, tetapi belum menjadi faktor determinan dalam mendorong kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi memperlihatkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan memiliki dorongan untuk bekerja, motivasi tersebut belum sepenuhnya terkonversi menjadi peningkatan kinerja yang terukur. Aktivitas kerja yang monoton, repetitif, dan menuntut pencapaian kuantitas serta ketepatan waktu yang konsisten membuat peluang aktualisasi motivasi menjadi terbatas. Sejalan dengan Teori Ekspektansi Vroom (1964), pengaruh motivasi menjadi lemah ketika hubungan antara upaya, kinerja, dan hasil tidak dipersepsikan secara jelas oleh karyawan. Motivasi tidak otomatis menghasilkan peningkatan performa apabila karyawan belum melihat adanya imbalan, peluang karier, atau penghargaan konkret terkait usaha mereka (Apriliani & Hubbansyah, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani *et al.* (2024), Bidara *et al.* (2021), dan Hatifah *et al.* (2025) memperlihatkan pengaruh positif tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pada kerangka *Job Design Theory*, pekerjaan produksi yang memiliki kompleksitas rendah dan otonomi terbatas membuat motivasi lebih berfungsi sebagai potensi psikologis daripada determinan kinerja aktual. Pada kondisi ini, motivasi bersifat komplementer, bukan penggerak utama performa.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Lingkungan kerja, baik aspek fisikal maupun nonfisikal, menjadi unsur kritis yang berperan langsung dalam mendukung performa karyawan. Semakin optimal kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja, semakin tinggi pula kapasitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dan memenuhi target

yang ditetapkan(Noerhasanah & Hidayat, 2024).Temuan ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Sucipto (2024), Anggraini *et al.* (2024) dan Alwi & Amalya (2025) yang memperlihatkan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada perspektif Teori Ekspektansi Vroom (1964), hubungan signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi kuat mengenai keterkaitan antara kondisi kerja dan peluang meraih performa optimal.

Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung meningkatkan keyakinan bahwa usaha kerja akan menghasilkan performa unggul (*expectancy*), bahwa performa tersebut membuahkan hasil nyata (*instrumentality*), dan hasil tersebut bernilai bagi karyawan (*valence*). Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi bagian dari fondasi struktural yang secara langsung mentransformasikan potensi kerja menjadi output produksi. Konteks *Job Design Theory*, lingkungan kerja yang mendukung menjadi sarana mengimbangi sifat pekerjaan yang berulang, sehingga struktur kerja fisik memiliki posisi lebih strategis dibanding intervensi psikologis. Hal ini menegaskan bahwa di lingkungan produksi, struktur bukan sekadar pendukung, tetapi faktor penentu performa.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi memperlihatkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan SOP, penggunaan alat keselamatan, dan konsistensi penyelesaian tugas, berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja (Deswita *et al.,* 2025). Temuan ini sejalan dengan penelitian Fatmawijaya & Kerthabudi (2025), Yulianti & Sandra (2022), Rahmawati *et al.* (2023), dan Desriliani & Abaharis (2024) yang memperlihatkan efek positif dan bermakna disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sistem produksi yang menuntut ketepatan proses dan efisiensi waktu, disiplin merupakan pilar utama yang menjaga stabilitas alur produksi dan pencapaian target. Sejalan dengan Teori Ekspektansi Vroom (1964), pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan meyakini perilaku disiplin akan membawa hasil kerja yang lebih baik dan berkonsekuensi pada pencapaian imbalan tertentu. Dengan demikian, disiplin berfungsi sebagai mekanisme kontrol struktural yang menjadi penentu utama efektivitas proses produksi.

Berdasarkan keempat variabel, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan disiplin (faktor struktural) memiliki dampak signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi (faktor psikologis) tidak signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa dalam konteks kerja produksi, struktur lebih dominan daripada psikologi sebagai determinan kinerja. Karakter pekerjaan yang *highly routinized*, berbasis SOP ketat, dan berorientasi target, menjadikan desain kerja, lingkungan, dan disiplin sebagai variabel yang paling strategis dalam menjelaskan performa. Dengan demikian, peningkatan kinerja dalam konteks ini lebih efektif dilakukan melalui reinforcement struktural seperti optimalisasi fasilitas, penyempurnaan SOP, dan penegakan disiplin, ketimbang mengandalkan intervensi motivasional atau perubahan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hyup Sung Indonesia. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, serta kedisiplinan dalam kehadiran, kepatuhan prosedur, dan ketelitian bekerja, terbukti menjadi faktor dominan yang meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga dalam konteks manufaktur padat karya performa karyawan lebih ditentukan oleh faktor struktural dan kontekstual dibandingkan aspek psikologis maupun relasional.

Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa teori perilaku organisasi dan teori ekspektansi perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan berbasis produksi massal yang cenderung rutin, terstandar, dan menuntut kedisiplinan tinggi. Secara praktis, perusahaan

disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat sistem kedisiplinan, serta memperbaiki pola kepemimpinan melalui komunikasi dan umpan balik yang lebih efektif agar karyawan memahami hubungan antara usaha, hasil, dan penghargaan.

Penelitian ini dibatasi oleh jumlah variabel yang terbatas, desain *cross-sectional,* dan lingkup penelitian pada satu perusahaan. Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi atau kompensasi, menggunakan desain longitudinal, serta memperluas objek pada sektor atau perusahaan lain. Arah pengembangan selanjutnya juga dapat menguji peran variabel mediasi atau moderasi, misalnya motivasi sebagai mediator atau budaya organisasi sebagai moderator, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur.

REFERENSI

Aeni, N. (R), Karmila, M., & Pauzy, M. (D). (2023). *The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At CV . Giri Putra In The City Of Tasikmalaya Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. *2*(2), 89–102.

Alhempi, R. R., Sitohang, S., Nurmansyah, & Fitrie, S. (2023). *Abadi Distrik Siak Area The Effect Of Compensation , Leadership Style And Work Environment On Employee Satisfaction At Pt Arara Abadi Siak Area District*. *11*, 207–217.

Alwi, C. L., & Amalya, N. T. (2025). Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (JISM)*, *5*(1), 112–123. https://doi.org/10.32493/jism.v5i1

Anggita, N. A., & Siregar, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022-2023. *Management And Business Progress*, *3*(1), 23–31. https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.144

Anggraini, S. D., Tussoleha Rony, Z., & Kuwara Sari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, *2*(1), 49–58. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129

Apriliani, N., & Hubbansyah, A. K. (2024). *The Role Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance : A*. *4*(June), 83–93.

Apriliani, S., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Manajemen*, *2*(3), 135–148. https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2238

Aurellegi, Puspa, G., & Setyaning, P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi. *Konstruksia*, *15*, 1.

Basri, N. D., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). PRECISE : Journal of Economic Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. *PRECISE: Journal Of Economic*, *3*(1), 57–67.

Bidara, S. V. (H), Areros, A. W., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *10*(3), 608–618. https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864

Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Creswell, J. W. (2018). Writing center talk over time: A mixed-method study. In *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*. https://doi.org/10.4324/9780429469237

Desriliani, W., & Abaharis, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(1), 83–93.

Deswita, D. F., Fauziyah, S. N., Sekar, G., Oktaviani, N., & Defany Poetri, S. (2025). “Pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumedang." *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, *6*(2), 517–525. https://ejurnals.com/ojs/index.php/jkmt

Ernawati, F. Y., Budiyono, R., & Siswanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, *15*(3), 156–173. https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676

Fatmawijaya, I., & Kerthabudi, I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. *Reformasi Administrasi*, *12*(1), 173–186. https://doi.org/10.31334/reformasi.v12i1.4698

Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Syafwan, M. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul*. *11*(1), 63–72.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Patrial Least Squares SmartPLS 4.0*.

Habeahan, L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (hal. 410–420).

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.

Hardy, A. (S), & Agustin, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpianan , Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Disrup Bisnis*, *8*(2746–2841), 189–198.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hatifah, U. (A), Fatmawati, T., & Setyanto, E. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Hidayatullah, A., Rian, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Kampar. *SNEBA Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, *3*, 1120–1131.

Karmitasari, L., & Hadjrillah, T. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *Vol. 5*(No. 4), 365–375.

Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *2*(4), 139–150. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772

Krisdayanti, Sianipar, G. J. M., Silaban, P. H., & Simanjuntak, S. I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Kota Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *2*(2), 391–406. https://doi.org/10.51622/jbm.v2i2.2548

Laksana, R. S. D., & Purwanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat di Purworejo Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 101–108. https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/687

Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, *16*(1), 15–23. https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330

Maharani, A. D., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, *18*(1), 41–54. https://doi.org/10.24127/jm.v18i1.1956

Martua, Z., & Meita, P. (2025). The effect of work motivation, job training and career development on employee performance. *Jurnal Manajemen STEI*, *11*, 81–96.

Noerhasanah, S. S., & Hidayat, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. *4*.

Overall, J. E., Tonidandel, S., & Starbuck, R. R. (2006). *Rule-of-thumb adjustment of sample sizes to accommodate dropouts in a two-stage analysis of repeated measurements*. *15*(1), 1–11. https://doi.org/10.1002/mpr

Payana, I. K. D., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan. *Values*, *4*(3), 816–829.

Peni, H. F., Wellem, I., Eko Transilvanus, V., Sujila, K., Kesehatan No, J., Alok Tim, K., Sikka, K., & Tenggara Tim, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, *4*(2), 295–312.

Piliang, V. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, *11*(2), 438–450. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17970

Pohan, A. A. J., & Susilawati. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Ventilator*, *1*(2), 226–231. https://doi.org/10.59680/ventilator.v1i2.328

Puspita, K. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, *7*(2), 1364–1374. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1339

Putri, S. (A). (2024). *Jki 3.1.2024*. *3*(1), 292–305.

Qomariah, N., Nursaid, N., Winahyu, P., & Eka Mardana, D. (2021). Impact of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance. *CELSciTech* , *5*, 15–23.

Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(1), 29–44.

Rizqika, R. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, *1*(4), 308–321. https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.425

Salsabila, N., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, *2*(2), 109–117. https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.338

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111.

Sinaga, J., Maidani Maidani, Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Alfonso Lande, Heru Tian Sanjaya, M. Ilham Faturrahman, & M. Rafli Hermawan. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, *1*(4), 154–163. https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4.287

Situmorang, L. L., Purba, M. I., Naibaho, K. M., Sinaga, M., & Roulina, R. (2021). Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, *5*(2), 176–185. https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35098

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Tira, P. (D), & Septiani, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Harta Insan Karimah DI

Karang Tengah Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 3400–3414. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Widhiadnyani, S. A. G., & Yanuar. (2025). *Faktor Pendorong Kinerja : Studi Tentang Lingkungan Kerja , Kompensasi , Budaya Organisasi Dan Kepuasan*. *07*(03), 917–926.

Yanti, R., Khusnul, F., & Nofirda, F. (A). (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(12), 7956–7983.

Yulianti, R., & Sandra, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kota Cilegon. *DESANTA Indonesia of interdisciplinary journal*, *2*(2), 295–309.