

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BUANA FINANCE BEKASI

Eva Fadilla Anggraeni¹, Muhammad Asif Khan^{2*}, Eri Bukhari³, Dian Sudiantini⁴,
Bintang Narpati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
evafadilla0410@gmail.com, Baristerasi@yahoo.com*, eribukhari@gmail.com,
dian.sudiantini@gmail.com, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Muhammad Asif Khan Baristerasi@yahoo.com

ARTICLE INFO

Keywords: Gaya
Kepemimpinan, Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja, Motivasi,
Kinerja Karyawan

Received : 15, Jan

Revised : 23, Jan

Accepted: 16, Feb

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 110 responden. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu berjumlah sebanyak 110 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian datanya di olah menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0 untuk mengetahui hasil hipotesis serta mengukur validitas penelitian. Hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini banyak Perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena di zaman globalisasi ini Perusahaan-perusahaan Indonesia terus mengalami tingkat persaingan yang

sangat ketat sehingga Perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Fika & Zohriah (2024) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya suatu organisasi dan mencakup seluruh orang yang menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan semua kegiatan organisasi. Masing-masing organisasi perlu merawat dan memaksimalkan mutu sumber daya manusia supaya dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Upaya yang bisa organisasi atau perusahaan lakukan untuk memaksimalkan mutu kinerja, yaitu dapat memberi perhatian berwujud motivasi kerja kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Buana Finance Bekasi merupakan anggota perintis Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1990. Perusahaan ini bergerak dalam bidang sewa guna usaha, pembiayaan konsumen, dan anjak piutang. BBLD berfokus pada segmen leasing dan pembiayaan konsumen (Rika Widianita, 2023). Hasil penilaian kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan dapat berperan penting dalam menentukan kebijakan pengambilan Keputusan sumber daya manusia di Perusahaan, seperti perencanaan pekerjaan dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya baru di Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, tentunya sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik, tepat dan sistematis agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan pada PT. Buana Finance yaitu masalah atasan yang kurang memperhatikan kenyamanan karyawan, keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas dikarenakan sedang melakukan janji temu dengan calon debitur dan karyawan sering bermalas-malasan datang ke Perusahaan karena faktor dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Adapun jumlah karyawan PT. Buana Finance adalah sebagai berikut :

Tabel Data Absensi Karyawan PT. Buana Finance Bekasi Tahun 2024

No.	Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1.	Mei	110	8	1%
2.	Juni	110	14	9%
3.	Juli	110	12	5%
4.	Agustus	110	3	1%
5.	September	110	9	3%

Sumber : Personalia PT. Buana Finance Bekasi, 2024

Berdasarkan daftar tabel absensi karyawan di atas terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Mei sampai dengan bulan September tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan data. Pada bulan Mei 1%, pada bulan Juni 9%, pada bulan Juli 5%, pada bulan Agustus 1%, dan pada bulan September 3%. Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan PT. Buana Finance masih kurang disiplin dan masih memperlihatkan persentase ketidakhadirannya tinggi dan masih ada yang sering datang terlambat ke Perusahaan. Jika hal ini sering terjadi terus menerus maka akan berdampak negative bagi Perusahaan.

Suatu pekerjaan juga bergantung pada faktor lingkungan kerja dimana karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Semakin tinggi dorongan atau fasilitas yang didapat karyawan maka mereka akan termotivasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik maka pekerjaan tidak berjalan dengan cepat dan karyawan akan merasa tidak nyaman (Pusparani, 2021).

Tabel Fasilitas Lingkungan Kerja Pada PT. Buana Finance Bekasi

No.	Elemen Lingkungan Kerja	Jumlah
1.	AC (<i>Air Conditioner</i>)	15
2.	Lampu	Kurang lebih 40
3.	Ruang Kerja	10
4.	Meja dan Kursi	Kurang lebih 150
5.	Komputer	50
6.	Internet	500 Mbps – 1000 Mbps/Lebih
7.	Printer dan Mesin Fotocopy	5

Sumber: Personalia PT. Buana Finance Bekasi, 2024

Motivasi kerja karyawan tidak kalah pentingnya dalam proses menciptakan hasil dari kinerja, Adanya keinginan untuk memenuhi keperluan dari individu akan menimbulkan adanya pengaruh motivasi dalam proses bekerja karyawan. Salah satu pendukung terkuat dari suatu perilaku manusia adalah Motivasi dari individu tersebut, sehingga individu akan berkeinginan dalam mencapai hasil yang optimal dengan meningkatkan kualitas bekerja (Samudera & Agustina, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian dari seseorang atas jerih payahnya dalam melaksanakan tugasnya dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja itu dilakukan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan Perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Polandika, 2024). Dengan adanya dukungan Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja sebagai Mediasi akan membangkitkan hasil dari kinerja karyawan dan Perusahaan dapat mampu bersaing dengan Perusahaan lain ataupun bersaing dengan perkembangan pada era saat ini. Karyawan akan sangat termotivasi dan akan menerapkan disiplin dalam bekerja jika lingkungan kerja juga terasa nyaman, oleh karena itu Perusahaan sangat penting dapat memberikan apresiasi kepada setiap karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

TINJAUAN TEORITIS

Grand Theory

Pada penelitian ini saya menjelaskan menurut teori Resource Based View (RBV) teori ini menjelaskan keberlangsungan sebuah perusahaan agar dapat mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam konteks Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi, RBV memberikan dan dapat memanfaatkan sumber daya internal (seperti kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang sangat mendukung) untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mailani et al, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut Lindrawati (2024) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang telah dilakukan atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna untuk dapat mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya seorang pemimpin yang baik, bijaksana, dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa sangat dihargai oleh pemimpinnya (Depitra & Soegoto, 2019).

Berikut ini menurut Parashakti & Setiawan (2019) adalah indikator dari Gaya Kepemimpinan antara lain :

1.Kemampuan dalam mengambil Keputusan yaitu Tindakan yang baik dalam melakukan pendekatan sistematis. 2.Kemampuan memotivasi yaitu dapat mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik 3.Kemampuan komunikasi yaitu dapat memberikan atau menyampaikan sebuah pesan, gagasan atau pikiran dengan jelas. 4.Kemampuan mengendalikan bawahan yaitu dengan menggunakan kekuatan atau kekuasaan sebuah jabatan untuk dapat mengatur dan mempekerjakan bawahannya. 5.Kemampuan mengendalikan emosi yaitu Tindakan ini sangat penting dilakukan agar dapat mencapai tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang memungkinkan ikut serta dalam peraturan dan ketentuan Perusahaan (Sutrisno, 2019). Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan atau menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku pada setiap organisasi (Frilianda et al., 2024).

Lingkungan Kerja

Menurut Polandika (2024) Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan (Nurjanah, 2024).

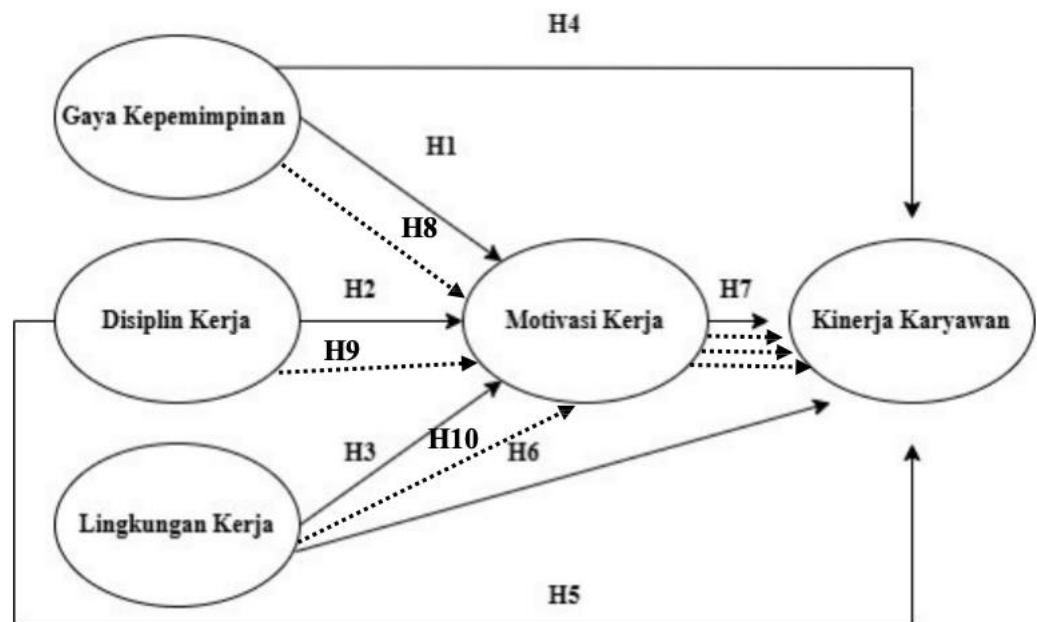
Motivasi Kerja

Menurut Parashakti & Setiawan (2019) Motivasi kerja adalah suatu keinginan untuk menggunakan tenaga untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Artinya tergantung pada kemampuan berusaha dalam memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Akbar Abbas (2023) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena memiliki semangat inspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan segala keikhlasan,

Menurut Polandika (2024) Motivasi Kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal seseorang yang mendorongnya untuk memulai perilaku Tindakan baik dari segi arah, intensitas dan jangka waktunya.

Kerangka penelitian atau teori ini akan menghubungkan secara teoritis antara Variabel Independent dan Variabel Dependent saling berhubungan dengan Variabel Mediasi. Dalam penelitian ini variabel independent adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi(Z).



Pengaruh langsung : 

Pengaruh tidak langsung :

Hipotesis 1: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 3 : Diduga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 4 : Diduga Gaya Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 5 : Diduga Disiplin Kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 6 : Diduga Lingkungan Kerja (X6) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 7 : Diduga Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hipotesis 8 : Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi.

Hipotesis 9 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi.

Hipotesis 10 : Diduga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi.

METODOLOGI

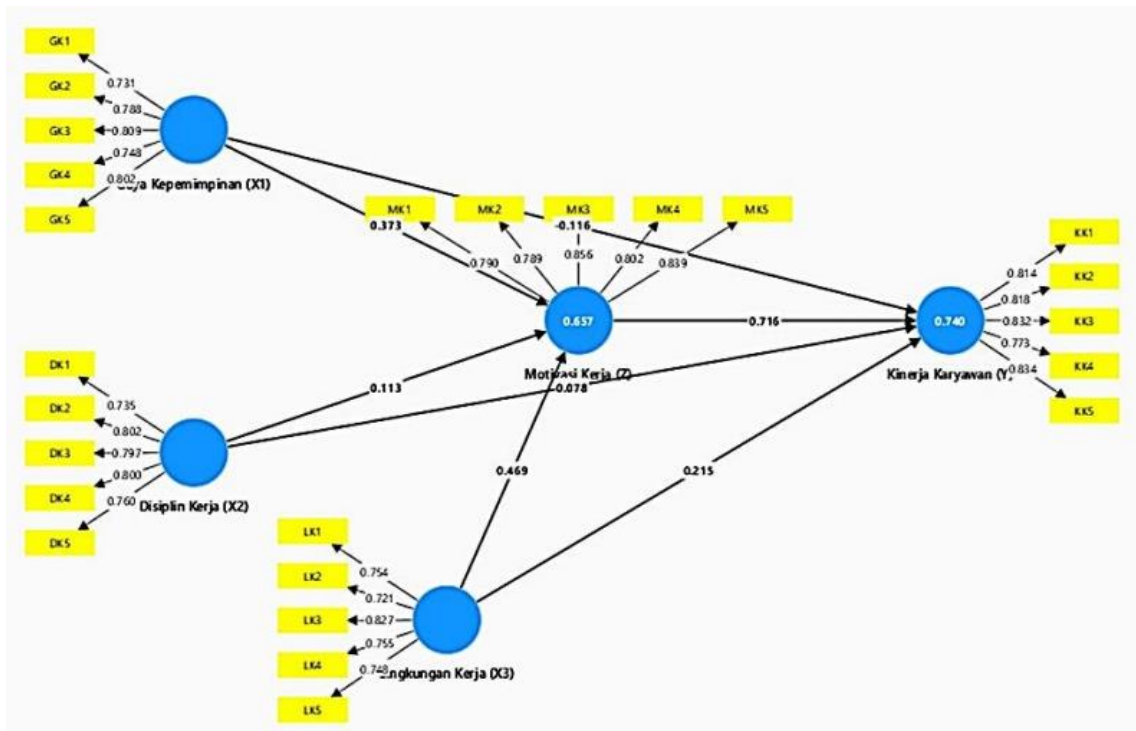
Berdasarkan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent), variabel mediasi dan pada variabel terikat (dependent). hasil uji dari penelitian ini dengan cara menggunakan kuesioner dan mencari informasi data yang diolah menggunakan statistik data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program Software smartPLS. PLS berkemampuan dapat menjelaskan hubungan antara beberapa variabel serta dapat berkemampuan untuk menganalisis data dalam sekali pengujian (Harahap, 2020).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik untuk menganalisis fenomena, menguji hipotesis dan menarik kesimpulan. Metode ini sering digunakan dalam berbagai bidang keilmuan, antara lain ilmu sosial, kesehatan, pendidikan, dan bisnis. Menurut Pratama (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan Metode penelitian didasarkan pada filosofi penelitian dalam bidang ilmiah (eksperimental) dimana peneliti sebagai instrumennya, pengumpulan data kualitatif dan metode analisis menekankan pada makna.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buana Finance Bekasi sebanyak 110 orang. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi sebanyak 110 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji outer model dimana model menguji validitas dan reabilitas data dengan menunjukkan hubungan antara setiap indikator dan variabel latennya. Proses pemeriksaan terdiri dari empat tahap yaitu Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, Composite Reability, dan Average Extracted. Smart PLS 4.0 digunakan untuk melakukan pengukuran ini.



Gambar Hasil olah Data SmartPLS (*Outer Model*)

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil outer loading untuk masing-masing indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70, yang sesuai dengan aturan umum (rule of thumb) untuk validitas konvergen. Selain itu validitas diskriminan dapat diketahui juga dari nilai AVE yang bernilai (lebih dari) $>0,5$. Berikut ini merupakan hasil dari nilai validitas konvergen yang memperlihatkan nilai hasil dari AVE :

	Average variance extracted (AVE)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X2)	0,607	> 0,5	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,603	> 0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,663	> 0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,580	> 0,5	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,666	> 0,5	Valid

Berdasarkan tabel diatas nilai AVE menunjukkan bahwa setiap indikator dapat dikatakan valid jika menunjukkan > 0,5.

Composite Reliability (Reliabilitas Komposit) merupakan suatu ukuran yang digunakan dalam analisis model pengukuran untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk (variabel laten) menunjukkan konsistensi internal dan keandalan. Jika dibandingkan dengan Alpha Cronbach, yang hanya mengukur konsistensi internal indikator dalam satu konstruk, reliabilitas komposite memberikan gambaran yang lebih akurat tentang sejauh mana indikator-indikator tersebut mencerminkan variabel laten secara keseluruhan. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability yang dimilikinya lebih besar dari 0,70.

Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha

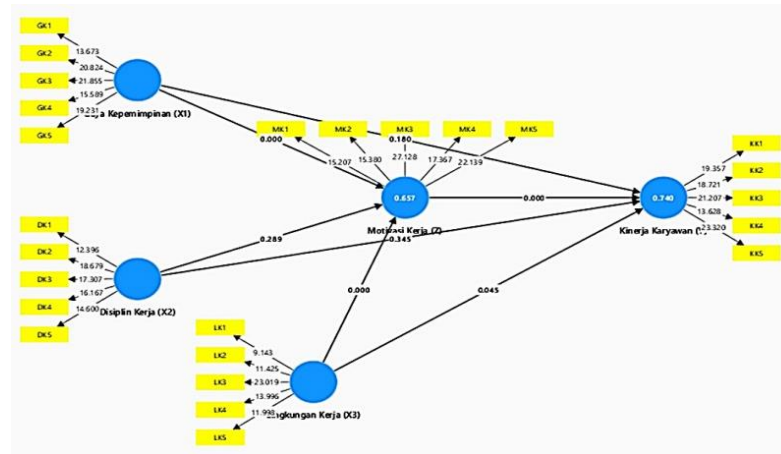
	Cronbach's Alpha	Composite Realiability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.838	0.840	0.885	0.607
Gaya Kepemimpinan	0.835	0.836	0.883	0.603
Kinerja Karyawan	0.873	0.875	0.908	0.663
Lingkungan Kerja	0.819	0.822	0.873	0.580
Motivasi Kerja	0.874	0.875	0.909	0.666

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel laten dalam model penelitian ini menunjukkan nilai Composite Reliability yang lebih tinggi dari batas minimum 0,70. Berdasarkan Tabel diatas Menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari Variabel Gaya Kepemimpinan 0,835>0,7, Cronbach Alpha Disiplin Kerja 0,838>0,7, Cronbach Alpha Lingkungan Kerja 0,819>0,7, Cronbach Alpha Kinerja

Karyawan $0,873 > 0,7$ dan Cronbach Alpha Motivasi Kerja $0,874 > 0,7$. Variabel diatas memiliki realibilitas tinggi karena nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan $> 0,7$.

Hasil Uji Metode Struktural (Inner Model)



Gambar Inner Model

Uji Inner Model dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan teori yang mendasari penelitian. Ada beberapa pengujian yang dapat dilakukan oleh uji inner model yaitu sebagai berikut: Nilai R-Square yang lebih tinggi dapat menunjukkan bahwa hasil yang baik dapat memprediksi hasil penelitian yang telah dilakukan. R-Square ini terdiri dari 3 kriteria yaitu kuat dengan skor 0,75, sedang 0,50 dan lemah 0,25. Dalam penelitian ini terdapat hasil penelitian R-Square yaitu:

Tabel Hasil Uji R Square

	R Square
Kinerja Karyawan	0.740
Motivasi Kerja	0.657

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan R-Square untuk Variabel Dependen dan Variabel Mediasi dalam penelitian ini, yaitu: Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Untuk Kinerja Karyawan, nilai R-Square sebesar 0.740 menunjukkan bahwa sekitar 74.0% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh varibel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), sisanya sebanyak 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk Motivasi Kerja, nilai R-Square sebesar 0.657 mengindikasikan bahwa sekitar 65.7% motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh Variabel Independen, dan sisanya sebesar 34.3%

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai validitas dan realibilitas model yang digunakan dalam penelitian. Apabila t- statistik lebih besar dari 1,96 maka H1 dapat diterima. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.078	0.076	0.082	0.945	0.345
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.113	0.115	0.107	1.060	0.289
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.116	-0.111	0.087	1.341	0.180
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.373	0,369	0.093	3.994	0.000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.215	0.228	0.107	2.004	0.045
Lingkungan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0.469	0.472	0.069	6.788	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.716	0.697	0.100	7.166	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik 3,994 > 1,982 dengan p-value 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H2: Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik 1,060 < 1.982 dengan p- value 0.289 > 0,05. Maka H2 ditolak dan H0 diterima, yang artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H3: Diduga lingkungan kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik 6,788 > 1.982 dengan p- value 0.000 < 0,05. Maka H3 diterima dan H0 ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja..

H4: Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik 1,341 < 1.982 dengan p- value 0.180 > 0,05. Maka H4 ditolak dan H0 diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5: Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik $0,945 < 1.982$ dengan p- value $0.345 > 0,05$. Maka H5 ditolak dan H0 diterima, yang artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik $2,004 > 1.982$ dengan p- value $0.045 < 0,05$. Maka H6 diterima dan H0 ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H7: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik $7.166 > 1.982$ dengan p- value $0.000 < 0,05$. Maka H7 diterima dan H0 ditolak, yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Mediasi

Uji hipotesis mediasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan tabel Specific Indirect Effect, pengujian dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan p- value untuk masing-masing hubungan mediasi. Motivasi kerja dianggap sebagai variabel intervening jika nilai p-value untuk efek tidak langsung kurang dari 0,05.

Tabel Specific indirredt Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.081	0.079	0.074	1.096	0.273
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.267	0.258	0.077	3.455	0.001
Lingkungan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.335	0.329	0.071	4.758	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Analisis diperoleh Nilai P value sebesar $0,001 <$

0,05, artinya bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Hasil analisis diperoleh Nilai P value sebesar $0,273 > 0,05$, artinya bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Analisis diperoleh Nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi

Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi banyak aspek di dalam organisasi, dalam kasus ini, pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi cukup signifikan.

Penting untuk dicatat bahwa tidak selalu ditemukan pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, hal ini tidak berarti Gaya Kepemimpinan tersebut tidak penting. Gaya kepemimpinan tetap berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, namun Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja bisa jadi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut jenis dan metode Gaya Kepemimpinan yang diterapkan untuk memastikan bahwa ia dapat meningkatkan Motivasi Kerja secara lebih efektif.

Pada penelitian ini di dapatkan hasil yang signifikan karena pada PT. Buana Finance Bekasi memiliki faktor yang sudah lumayan baik untuk para karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Mungkin karena adanya faktor lain

yang menyebabkan disiplin kerja tidak dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penerapan disiplin kerja yang baik di perusahaan ini memberikan dampak positif terhadap karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus pada pencapaian target. Namun, penting untuk memperhatikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan harus dilakukan secara bijaksana dan tidak berlebihan. Disiplin yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa disiplin yang diterapkan tetap seimbang dan mendukung perkembangan karier karyawan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena mereka merasa lebih nyaman dan dihargai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti kebersihan, fasilitas, interaksi sosial yang baik, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang berujung pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Interaksi yang baik antar rekan kerja juga dapat memperkuat hubungan interpersonal, yang dapat meningkatkan semangat tim dan mencapai tujuan bersama.

Perusahaan perlu menjaga dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada. Penyediaan fasilitas yang memadai, penciptaan suasana kerja yang saling mendukung, serta kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan harus selalu menjadi perhatian utama. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif akan terus berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Meskipun Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengelola tim dan organisasi, dalam hal ini, hasil analisis menunjukkan

bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti kompetensi, pengalaman, atau faktor eksternal yang lebih dominan daripada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Kemungkinan lainnya adalah bahwa karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi mungkin telah terbiasa dengan Gaya Kepemimpinan tertentu yang tidak mempengaruhi Motivasi atau Kinerja mereka secara signifikan. Dalam situasi ini, karyawan mungkin sudah memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, sehingga Gaya Kepemimpinan, meskipun penting, tidak cukup memberikan dampak besar pada kinerja mereka.

Selain itu, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mungkin tidak terlihat dalam jangka waktu pendek atau hanya terjadi dalam konteks tertentu. Beberapa jenis Gaya Kepemimpinan mungkin lebih efektif dalam memotivasi karyawan dalam jangka panjang, atau mungkin perlu didukung oleh pendekatan lain seperti pelatihan atau pengembangan keterampilan untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam kinerja. Oleh karena itu, meskipun tidak signifikan dalam analisis ini, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan Gaya Kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih fokus, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka. Disiplin kerja memiliki faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam ada beberapa alasan yang dapat menyebabkan disiplin kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini tetap memberikan dasar yang kuat bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, terutama jika didukung dengan faktor lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat mempengaruhi semangat dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas

mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka akan cenderung bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Ketika semua elemen tersebut ada, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mendukung lingkungan kerja yang positif adalah adanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Manajemen yang terbuka dan responsif terhadap kebutuhan dan keluhan karyawan dapat menciptakan rasa aman dan dihargai bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan produktif. PT. Buana Finance Bekasi perlu terus memperhatikan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja yang baik agar dapat mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka akan bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk memenuhi ekspektasi perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk memberikan hasil yang terbaik. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif, tetapi juga dari faktor internal seperti rasa pencapaian dan pengakuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karier karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif agar motivasi kerja tetap terjaga.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan meningkatkan Motivasi Kerja, PT. Buana Finance Bekasi dapat mengharapkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang

pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh signifikan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya. Karyawan yang termotivasi terasa cenderung lebih focus, produktif dan dapat menjalankan tugas- tugasnya dengan baik.

Karyawan di PT. Buana Finance Bekasi sudah memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan stabil. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara yang positif dan mendukung akan menghasilkan peningkatan kerja yang signifikan. Motivasi kerja sendiri dapat menjadi salah satu faktor kunci utama yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi secara signifikan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Dalam beberapa kasus disiplin kerja dan motivasi kerja dapat dianggap menjadi dua faktor utama yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam hasil penelitian ini, ada terdapat beberapa situasi faktor lain yang menyebabkan dua faktor tersebut tidak dapat terhubung dan menjadi tidak signifikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi ini kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam memperkuat dampak positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menjadikan motivasi sebagai kunci untuk mencapainya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu Memediasi secara signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja ini selanjutnya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang mendukung, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan nyaman di tempat kerja cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, PT. Buana Finance Bekasi perlu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik, karena hal ini tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kesejahteraan karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik bersama dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam mencapai hasil kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Buana Finance Bekasi. Penelitian ini berjumlah 110 responden pada akhirnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Buana Finance Bekasi.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Buana Finance Bekasi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Buana Finance Bekasi.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi.
5. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi

6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Finance Bekasi
8. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Buana Finance Bekasi
9. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Buana Finance Bekasi
10. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Buana Finance Bekasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2019). Analisis Hasil Penelitian. 70, 1-23.
- Aini, S. (2019). Analisis Tingkat Resiko Kredit Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Soppeng. Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen Dan Akuntansi," 2, 63-69.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-54.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Depitra, panji S., & Soegoto, H. (2019). Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. 16(2), 185-188.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina*, 3(2), 411-421.
<https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1219>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Frilianda, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Mengenai Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anara

- Trisakti Medika. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1209–1220.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hasibuan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Putra Anda Binjai.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Jahroni & Didit. (2022). 2973-File Utama Naskah-10652-1-10-20221226. 95– 106.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.
<https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kerja, P. L., & Dan, M. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi xyz. 2(3), 2218–2233.
- Latuconsina, E. R., Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of The Regional Disaster Management Agency of Central Maluku Regency. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 9447–9452. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.3253>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
<https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lindrawati, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2795. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4215>
- Mailani, D., Hulu, M. Z. T., Simamora, M. R., & Kesuma, S. A. (2024). Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm : Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 4(1), 1–15.
- Manajemen, P. S. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada smk kartika x-2 jakarta.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Muhammad Algessa Pratama. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11), 75–83.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi,*

- Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurjanah. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada smk kartika x-2 jakarta.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Polandika, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(2), 80–95.
<https://doi.org/10.56442/pef.v2i2.839>
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 14(2)*, 1–10.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55
- Pokhrel, S. (2024). No Title ELENH. *Αγανη*, 15(1), 37–48.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, R. M. (2024). Pengaruh e-wom, citra merek terhadap minat beli yang dimediasi oleh kepercayaan konsumen pada shopee (studi pada generasi x kelurahan teluk pucung).
- Putri, S. S. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1018>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi Title. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Sagir Siswanto. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Samudera, F., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165–175.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3667>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.

- So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
<https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan ke 2014). Alfabeta, CV. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sujarweni, Wi. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. In Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2).
<https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Wahyu Tia Mahardika & Muhammad Asif Khan, 2024. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi xyz. 2(3), 2218–2233.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48.
<https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>