

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1.9907><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received: 22 September 2026 | Revised: 09 Oktober 2026 | Accepted: 22 Oktober 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TJB

Siti Aulia Zahra¹, Lisnatiawati Saragih²

¹Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, sitiauliazahra2213@gmail.com

²Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, lisnatiawati@gmail.com

Corresponding Author: sitiauliazahra2213@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Tangguh Jaya Bersama. A quantitative approach was employed using the Partial Least Squares (PLS) analysis method. The study population consisted of 70 permanent employees, all of whom were included in the sample via a census sampling technique. Data were collected through direct surveys and questionnaires, then analyzed using PLS, involving evaluations of the outer model, inner model, and bootstrapping. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on performance (original sample: 0.509; t-statistic: 6.737; p-value: 0.000). Work discipline also has a positive and significant effect (original sample: 0.340; t-statistic: 5.639; p-value: 0.000), as does the work environment (original sample: 0.286; t-statistic: 4.115; p-value: 0.000). The R² value for employee performance is 0.859, meaning the three variables in the model explain 85.9% of the variation in employee performance. The findings demonstrate that leadership quality, discipline, and the work environment are factors associated with performance at the company under study.*

Keyword: *Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tangguh Jaya Bersama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan tetap dan seluruhnya digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui survei dan kuesioner secara langsung, kemudian dianalisis menggunakan PLS dengan evaluasi outer model, inner model, dan bootstrapping. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan original sample 0,509, t-statistics 6,737, dan p-values 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan original sample 0,340, t-statistics 5,639, dan p-values 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan original sample 0,286, t-statistics 4,115, dan p-values 0,000. Nilai R² kinerja karyawan sebesar 0,859, sehingga ketiga variabel dalam model menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kualitas

kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor yang berkaitan dengan kinerja pada objek penelitian.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam kegiatan perusahaan, kualitas karyawan, kemampuan bekerja sama, dan dukungan kepemimpinan berperan dalam pencapaian target. Karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawan secara tepat, termasuk mengembangkan kemampuan, membina, mengevaluasi, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung.

PT. Tangguh Jaya Bersama merupakan perusahaan jasa angkutan alat berat yang memiliki kegiatan operasional di area Kalimantan dan kantor manajemen di Jakarta. Data penyelesaian pekerjaan tahun 2024 yang disajikan dalam skripsi memperlihatkan bahwa pekerjaan belum seluruhnya dapat diselesaikan sesuai jadwal. Persentase kinerja bulanan berfluktuasi, dengan nilai 82,47% pada Agustus sebagai salah satu titik terendah dan 95% pada Mei sebagai salah satu titik tertinggi. Data tersebut menjadi dasar untuk mengkaji faktor yang berkaitan dengan kinerja.

Pra-survei terhadap karyawan juga digunakan untuk mengidentifikasi persoalan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Selain fenomena keterlambatan pekerjaan, skripsi membahas kondisi kepemimpinan, absensi, target kerja, dan lingkungan kerja sebagai konteks masalah penelitian. Kinerja yang belum optimal menjadi alasan untuk menguji pengaruh tiga variabel tersebut secara empiris.

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan (Robbins & Judge, 2017). Dalam praktik organisasi, gaya kepemimpinan dapat tercermin melalui cara pemimpin mengarahkan, mengambil keputusan, memberikan dukungan, dan mengatur pekerjaan. Disiplin kerja berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik tempat pekerjaan dilaksanakan.

Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan hasil yang mendukung maupun memperlihatkan variasi hubungan. Fitria et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Eceano et al. (2022) juga menguji gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Di sisi lain, Wosparik et al. (2025) dalam penelitian yang dirangkum skripsi menemukan hasil berbeda pada hubungan disiplin kerja dalam konteks objek penelitiannya. Perbedaan konteks tersebut memperkuat kebutuhan untuk menguji kembali model pada PT. Tangguh Jaya Bersama.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tangguh Jaya Bersama. Artikel disusun dari substansi skripsi dengan format artikel BELACOSS dan mempertahankan konteks, data, serta hasil pengujian yang diperoleh dalam penelitian.

Data penyelesaian pekerjaan tahun 2024 memperlihatkan jumlah rit dan jumlah pekerjaan yang selesai sesuai jadwal. Januari mencatat 177 rit dengan 155 pekerjaan sesuai jadwal dan persentase kinerja 87,57%. Februari 200 rit dengan 185 sesuai jadwal atau 92,5%; Maret 150 rit dengan 135 sesuai jadwal atau 90%; April 120 rit dengan 100 sesuai jadwal atau 83,33%; dan Mei 300 rit dengan 285 sesuai jadwal atau 95%. Pada periode berikutnya, Juni mencapai 90,91%, Juli 93,88%, Agustus 82,47%, September 91,5%, Oktober 93,58%, November 85%, dan Desember 86,11%.

Data tersebut memperlihatkan bahwa meskipun volume pekerjaan berubah, sebagian pekerjaan masih terlambat diselesaikan. Kondisi keterlambatan menjadi indikator awal bahwa

efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan perlu diperhatikan. Penelitian kemudian diarahkan pada faktor organisasi yang diduga berhubungan dengan kinerja.

Penelitian menggunakan seluruh karyawan tetap sebagai responden sehingga tidak dilakukan pemilihan sampel berdasarkan jabatan atau kelompok tertentu. Konsekuensinya, hasil penelitian secara langsung merepresentasikan sampel 70 karyawan PT. Tangguh Jaya Bersama yang diteliti, sementara generalisasi ke perusahaan lain tetap memerlukan penelitian tambahan.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Variabel independen terdiri atas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Objek penelitian adalah PT. Tangguh Jaya Bersama.

Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan tetap. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau dan jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh atau sensus sehingga 70 karyawan menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui survei secara langsung dengan kuesioner offline. Pengukuran menggunakan skala Likert.

Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Evaluasi outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, AVE, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Evaluasi inner model meliputi R-square dan predictive relevance, sedangkan signifikansi hubungan antarkonstruk diuji melalui bootstrapping. Nilai t-table pada tingkat signifikansi 5% digunakan sebesar 1,96.

Manajemen sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset organisasi yang perlu dikelola secara sistematis agar tujuan dapat dicapai. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator hasil pengelolaan tersebut. Dalam penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh tiga faktor organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Dimensi yang digunakan dalam skripsi berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mengarahkan pekerjaan dan mengambil keputusan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang sesuai diharapkan membantu karyawan memahami tugas dan mencapai target.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan kerja, termasuk tanggung jawab, kehadiran, dan pelaksanaan tugas. Disiplin menjadi mekanisme penting untuk menjaga keteraturan proses kerja. Penelitian yang dirangkum dalam skripsi, seperti Fauziyah dan Hindriari (2024), digunakan sebagai dukungan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Lingkungan kerja terdiri atas kondisi yang mengelilingi karyawan ketika bekerja, baik aspek fisik maupun nonfisik. Kondisi yang aman dan nyaman dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara optimal. Dalam skripsi, keamanan dan keselamatan kerja menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian dalam rekomendasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel dapat berkaitan dengan kinerja, tetapi hasil dapat dipengaruhi oleh karakteristik objek. Berdasarkan kajian pustaka, hipotesis penelitian dirumuskan: H1 gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H3 lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian diposisikan sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keterampilan, dan faktor organisasi. Dalam konteks perusahaan jasa angkutan, ketepatan penyelesaian pekerjaan menjadi bagian penting karena keterlambatan dapat berkaitan dengan efektivitas operasional dan pemenuhan kebutuhan pelanggan.

Gaya kepemimpinan berperan melalui proses pengarahan dan pengambilan keputusan. Dalam pembahasan skripsi, aspek ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan penting menjadi perhatian karena indikator GK7 memiliki nilai T-statistics paling rendah dibanding indikator gaya kepemimpinan lainnya. Implikasi praktisnya adalah kebutuhan untuk memberikan keputusan yang lebih jelas dan tepat waktu agar karyawan memiliki kepastian mengenai tugas dan arah pekerjaan.

Disiplin kerja menjadi mekanisme untuk menjaga keteraturan dan konsistensi. Dalam pembahasan skripsi, indikator DK5 menjadi aspek yang memperoleh perhatian khusus karena nilai T-statistics indikator tersebut paling rendah dibanding indikator disiplin lainnya. Perusahaan disarankan memperjelas target dan tanggung jawab serta melakukan evaluasi secara berkala.

Lingkungan kerja mencakup kondisi yang membantu karyawan bekerja secara aman dan nyaman. Pada rekomendasi penelitian, indikator LK6 menjadi perhatian karena berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja. Pemeriksaan fasilitas, pemeliharaan berkala, dan pengawasan prosedur keselamatan merupakan tindakan yang disebut dalam skripsi.

Research gap dalam penelitian Aulia menunjukkan bahwa sebagian penelitian mendukung pengaruh positif gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian lain dapat menemukan hasil berbeda untuk variabel tertentu. Perbedaan tersebut menjadi alasan untuk menguji model pada konteks PT. Tangguh Jaya Bersama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil evaluasi pengukuran dalam skripsi menunjukkan bahwa indikator yang dipertahankan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Evaluasi model struktural menghasilkan R^2 sebesar 0,859 dan predictive relevance sebesar 0,859. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan yang relatif besar dalam sampel penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan pernyataan yang mengukur konstruk kinerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Responden memberikan jawaban menggunakan skala Likert. Data lapangan dikumpulkan melalui kuesioner secara langsung.

Evaluasi measurement model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, AVE, serta composite reliability dan Cronbach's alpha. Dalam skripsi, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh konstruk memiliki composite reliability dan Cronbach's alpha $\geq 0,70$ sehingga dinyatakan reliable.

Evaluasi inner model menggunakan R-square dan predictive relevance. R^2 kinerja karyawan sebesar 0,859 dan perhitungan Q^2 dalam skripsi juga menghasilkan 0,859. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 85,9% variasi kinerja pada sampel dapat dijelaskan oleh tiga variabel dalam model.

Pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Nilai t-statistics dibandingkan dengan t-table sebesar 1,96 pada alpha 5%. Hubungan dianggap signifikan apabila nilai t-statistics melebihi 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05.

Nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,859 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 14,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil pengujian hipotesis melalui bootstrapping diringkas sebagai berikut.

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa model pengukuran dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel setelah indikator yang tidak memenuhi kriteria dievaluasi sesuai prosedur penelitian. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan konstruk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja mempunyai perbedaan konstruk yang memadai.

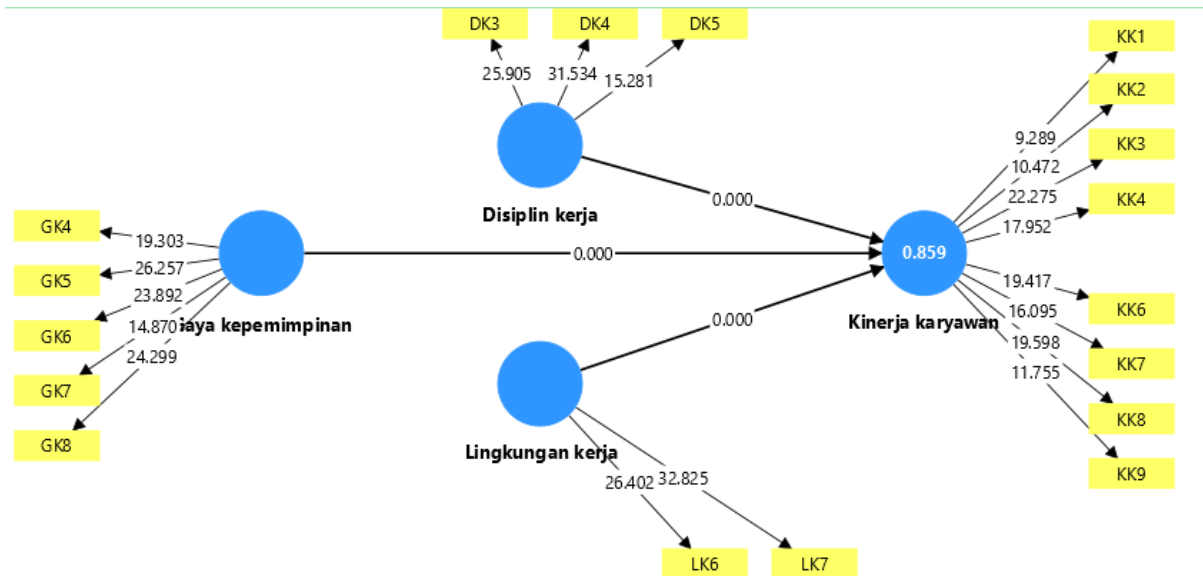
Nilai R^2 sebesar 0,859 memberikan informasi bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dalam sampel dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen. Sementara itu, 14,1%

variasi lainnya berasal dari faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model. Oleh sebab itu, hasil tidak dimaksudkan sebagai penjelasan menyeluruh atas seluruh determinan kinerja.

Tabel 1. R-Square

<i>Indicator Relationship</i>	<i>Value</i>	<i>Interpretation</i>
Kinerja terendah 2024	82,47% (Agustus)	Persentase pekerjaan sesuai jadwal
Kinerja tertinggi 2024	95% (Mei)	Persentase pekerjaan sesuai jadwal
R-square kinerja	0,859	85,9% variasi kinerja dijelaskan model
Q-square predictive relevance	0,859	Nilai > 0 menunjukkan predictive relevance
Gaya kepemimpinan → kinerja	0,509	Koefisien jalur positif
Disiplin kerja → kinerja	0,340	Koefisien jalur positif
Lingkungan kerja → kinerja	0,286	Koefisien jalur positif

Source: Research data and SmartPLS output reported in the thesis, 2026.


Tabel 2. Hasil Bootstrapping

Relationship	Original Sample	T-statistics	P-values	Conclusion
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,509	6,737	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,340	5,639	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,286	4,115	0,000	Positif dan signifikan

Source: SmartPLS bootstrapping output, 2026.

Hasil bootstrapping konsisten untuk ketiga hubungan. Gaya kepemimpinan memiliki t-statistics 6,737, disiplin kerja 5,639, dan lingkungan kerja 4,115. Ketiganya lebih besar daripada 1,96, sedangkan p-values seluruhnya 0,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,859 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 14,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil pengujian hipotesis melalui bootstrapping diringkas sebagai berikut. Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa model pengukuran dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel setelah indikator yang tidak memenuhi kriteria dievaluasi sesuai prosedur penelitian. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan konstruk gaya kepemimpinan, disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan kinerja mempunyai perbedaan konstruk yang memadai. Nilai R^2 sebesar 0,859 memberikan informasi bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dalam sampel dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen. Sementara itu, 14,1% variasi lainnya berasal dari faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model. Oleh sebab itu, hasil tidak dimaksudkan sebagai penjelasan menyeluruh atas seluruh determinan kinerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Tangguh Jaya Bersama. Oleh karena itu, hasil penelitian menggambarkan kondisi karyawan pada lingkungan perusahaan tersebut dan belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada perusahaan atau industri lain yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Kedua, populasi dan sampel penelitian terbatas pada 70 karyawan tetap PT. Tangguh Jaya Bersama. Meskipun penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden, jumlah responden yang relatif terbatas dapat memengaruhi penerapan hasil penelitian pada populasi yang lebih luas.

Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Nilai R^2 sebesar 0,859 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan sebesar 14,1% dipengaruhi atau berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi, pelatihan, stres kerja, dan komitmen organisasi dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Keempat, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, perbedaan persepsi maupun kecenderungan responden dalam memberikan jawaban dapat memengaruhi hasil pengukuran variabel penelitian. Kelima, penelitian ini hanya menguji hubungan langsung antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian belum menguji variabel mediasi maupun moderasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain serta menguji hubungan yang lebih kompleks untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tangguh Jaya Bersama. Gaya kepemimpinan memiliki original sample 0,509 dengan t-statistics 6,737; disiplin kerja 0,340 dengan t-statistics 5,639; dan lingkungan kerja 0,286 dengan t-statistics 4,115. Seluruh p-values sebesar 0,000.

Nilai R^2 sebesar 0,859 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan dalam sampel. Temuan ini mendukung pentingnya pengelolaan kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja dalam konteks objek penelitian, dengan tetap mengakui adanya faktor lain sebesar 14,1% di luar model.

Kontribusi Author

Berkontribusi dalam seluruh tahapan penelitian, meliputi perumusan masalah, penyusunan kajian literatur, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, interpretasi hasil penelitian, penyusunan pembahasan, serta penulisan dan penyelesaian naskah jurnal.

Pernyataan Pengungkapan AI

Dalam penyusunan naskah jurnal ini, penulis menggunakan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) sebagai alat bantu dalam proses penyuntingan dan perbaikan bahasa, termasuk penerjemahan, penyusunan kalimat, serta pemeriksaan tata bahasa. AI tidak digunakan untuk menghasilkan data penelitian, melakukan pengumpulan data, atau menentukan hasil dan kesimpulan penelitian. Seluruh data, hasil analisis, interpretasi, dan tanggung jawab atas isi naskah tetap berada pada penulis.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Alfian, M., Pratama, R., & Lestari, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 12(1,), 45–57.
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Cahyani, D., Putri, R., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Modern*, 9(2), 112–124.
- Cahyani, D., Putri, R., & Setiawan, A. (2024). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(3), 88–97.
- Dessler, Gary. (2015). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Dewi, S., Rahmawati, I., & Santoso, B. (2022). Analisis Partial Least Square (PLS) dalam penelitian manajemen. 11(2), 55–68.
- Dian Fitria¹, Sumarni², H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi. 1(3), 59–67. <https://journal.ppmi.web.id/index.php/jakpg/article/view/522/367>
- Eceano, P., Firmansyah, R., & Oktaviani, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 11(2), 55–68.
- Evelyn, & Nova Jayanti Harahap, A. H. (2024). The influence of leadership style, motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Central Bank Asia (BCA) Rantaupraptat. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 3455–3472.
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance through Readiness For Change Post Acquisition Company. *Al Tijarah*, 9(1), 59–74. <https://doi.org/10.21111/at.v9i1.8199>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Fauziyah, S., Hindriari, R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt lucky indah keramik kota tangerang. 2(4), 505–515.
- Fitria, D., Sumarni, & Hendriyaldi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(3).
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2023). Konsep dan aplikasi analisis SEM berbasis PLS dengan program SmartPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L. (2024). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. 5(1), 1–8.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, M. N., Machmud, S., Manik, E., & Danasasmita, W. M. (2024). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance (At a Fashion Company in Bandung). 4(1), 10–19.
- Ismail, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.
- James M. Kouzes and Barry Z. Posner. (2023). The leadership challenge (7th ed.).
- Javier Brady Nathaniel Wibawa, Lisnatiawati Saragih, Tine Yuliantini, R. R. O. (2024). Sarana umum kelurahan kapuk , kecamatan cengkareng , jakarta barat. 45, 50–62.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paramount Bed Indonesia. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 64–75. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1405>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Medan City. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET), 1(1), 36–49.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di roy sentoso collection. Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di roy sentoso collection, 1(10), 1–208.
- Nur Affini, D. (2021). Analysis of Employee’S Work Discipline in Pt Cipta Pedagang Unggul From Motivation and Leadership Style. Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 1(6), 1112–1123. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.747>
- Nur Affini, D., & Hikmah Perkasa, D. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta. Dinasti International Journal of Digital Business Management, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.949>
- Nurbaeti, N., Badawy Saluy, A., & Bari, A. (2023). The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. International Journal of Advanced Multidisciplinary, 2(1), 177–191. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i1.254>
- Rahadi, D. (2023). Metodologi penelitian bisnis dengan pendekatan PLS-SEM. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmadania, ersa silvia & Herminingsih, A. (2021). Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. 9(1), 44–52.
- Rahmawati, P. P., & Setyowati, R. (2025). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences 39, 02(01), 39–45.

- Saraswati, L., Nugroho, A., & Pratama, D. (2025). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 22–35.
- Saripah, M., Ismartaya, & Samsuri. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Environment and Competency on Employee Performance. *International Journal of Management Analytics (IJMA)*, 2(3), 267–274. <https://doi.org/10.59890/ijma.v2i3.2277>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, R., Ananta Vidada, I., Hadi, S. S., & Zhafiraah, N. R. (2024). Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 55–65. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.169>
- Simbolon, H. (2020). *Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soelton, M., Putra, A. W., & Rani, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soelton, M. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2021). *Perilaku organisasi* (edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Evaluasi kinerja pegawai dalam organisasi publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunarso, D. S. S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV cafitex di sukoharjo. 2(2), 3453–3471. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/mister.v2i2.3154>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, H., Santoso, D., & Lestari, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 99–110.
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18–33. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). pengertian lingkungan fisik Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jordan bakey tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wibawa, J. B. N., Saragih, L., Yuliantini, T., & Okto, R. R. (2024). Pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas penanganan prasarana dan sarana umum Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. *Ilmu dan Budaya*, 45(1), 50–62.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (edisi kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, M. R. S., Sampurna, R. H., & Amirulloh, M. R. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance at The Cicantayan Sub-District Office Rizki Hegia Sampurna. *The Influence of Leadership Style on Employee Performance at The Cicantayan SubDistrict Office*, 11(2), 72–86. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpap>