

The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance, with Work Discipline as a Mediator for Employees of PT. Bank Tabungan Negara Syariah Branch, Pekanbaru

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru

Zulva Febriyanti¹, Desvi Emti^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: desvi.emty@uin-suska.ac.id

Abstract

This research was conducted at PT Bank Tabungan Negara Syariah Branch in Pekanbaru. The study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance, with work discipline acting as a mediating variable among employees of PT Bank Tabungan Negara Syariah Branch Pekanbaru. The research employed a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method via the SmartPLS application. The population in this study consisted of 62 individuals, all of whom were included as the sample. The results indicate that leadership style and work motivation do not have a direct effect on employee performance. However, both leadership style and work motivation have a direct influence on work discipline. Moreover, work discipline has been shown to mediate the relationship between leadership style, work motivation, and employee performance. The implications of this study suggest that companies need to pay close attention to developing positive leadership styles and motivational strategies that effectively encourage employees to enhance their performance.

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

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja juga terbukti mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan gaya kepemimpinan dan penciptaan motivasi kerja yang positif guna mendorong peningkatan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika dan tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif. Organisasi yang sukses ditandai oleh keberadaan karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga memiliki kemauan untuk bekerja melampaui harapan. Hal ini semakin penting di era kerja kolaboratif dan fleksibel saat ini. PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Syariah Pekanbaru sebagai lembaga keuangan syariah dituntut memiliki SDM yang profesional dan berkinerja tinggi guna mendukung visi dan misi strategis perusahaan.

Berdasarkan data kepegawaian BTN Syariah Pekanbaru dari tahun 2020 hingga 2024, jumlah karyawan mengalami fluktuasi, namun dianggap mencukupi untuk mendukung operasional perusahaan. Salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi kerja karyawan (Hidayati et al., 2021; Badrianto et al., 2022). Kepemimpinan menjadi poin yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, lembaga atau pun organisasi (Sehani & Fitri, 2024). Namun, berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan masih belum optimal, di mana pemimpin kurang memberikan arahan dan ketegasan, yang pada akhirnya berdampak pada kebingungan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menurunnya motivasi kerja.

Motivasi kerja sendiri merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Rizky, 2022; Aristanti, 2022). Kurangnya tekanan positif, apresiasi, atau insentif dari atasan menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan di BTN Syariah Pekanbaru. Padahal, tanpa motivasi, karyawan tidak akan mampu mencapai atau melampaui standar kinerja yang diharapkan, sekalipun memiliki kemampuan tinggi.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan menjadi indikator tanggung jawab seorang karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021; Kartini & Sopian, 2020). Namun, data menunjukkan tingkat absensi karyawan dalam lima tahun terakhir cenderung fluktuatif dan belum memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, yang diperparah oleh lemahnya pengawasan dan tindakan dari pimpinan terhadap pelanggaran disiplin.

Kondisi ini berdampak langsung pada capaian kinerja, seperti yang terlihat dalam tidak tercapainya target nasabah dari tahun 2020 hingga 2024. Rendahnya pencapaian ini disebabkan oleh kurangnya pelibatan karyawan dalam penetapan target serta strategi pencapaian yang tidak disosialisasikan dengan baik. Ketika target dianggap tidak realistis dan datang dari atasan secara sepihak, motivasi kerja karyawan cenderung menurun.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Depitra & Soegoto, 2016; Aristanti, 2022). Disiplin yang tinggi dapat menumbuhkan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Selanjutnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Sutrisno, 2025).

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, guna menganalisis secara empiris hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi keuangan syariah.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman, Kota Pekanbaru, pada bulan Desember 2024 hingga selesai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang, di mana teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Jenis data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat dan teknik wawancara untuk memperdalam pemahaman terhadap data (Sugiyono, 2015). Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui Smart PLS 4.0, yang digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini, yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan (Santosa, 2018). Pengujian outer model mencakup validitas konvergen (loading factor $> 0,7$), validitas diskriminan, composite reliability ($> 0,7$), dan AVE ($\geq 0,5$). Sedangkan analisis inner model menguji hubungan antar variabel melalui R-Square dan Effect Size F^2 (Santosa, 2018). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai kritis 1,92 atau p-value $< 0,05$, yang menjadi dasar penerimaan atau penolakan hipotesis (Santosa, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan jabatan atau bagian kerja di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 62 responden yang terlibat, sebanyak 30 orang atau 48,4% merupakan laki-laki, sedangkan 32 orang atau 51,6% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Sementara itu, klasifikasi berdasarkan jabatan atau bagian menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai posisi struktural dan fungsional dalam organisasi, mulai dari level manajerial hingga staf pelaksana. Beberapa jabatan yang memiliki jumlah responden terbanyak adalah Customer Service Staff dan Financing Sales Junior Officer, masing-masing berjumlah 4 orang atau 6,4% dari total responden. Posisi lainnya, seperti Sub Branch Head KCPS, Consumer Financing Staff, Teller Service Staff, Collection Officer, Financing Administration Staff, dan Teller Staff, masing-masing memiliki 3 responden atau 4,8%. Sedangkan jabatan lainnya, seperti Branch Manager, berbagai Unit Head, Analyst, Officer, dan Staff di bidang lain, masing-masing hanya diwakili oleh 1 hingga 2 responden, menunjukkan keberagaman

peran dalam populasi yang diteliti. Hal ini mencerminkan distribusi tanggung jawab yang merata di antara berbagai bagian dalam perusahaan, serta mendukung representasi yang menyeluruh dalam penelitian.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), diperoleh gambaran bahwa mayoritas responden menunjukkan sikap setuju terhadap berbagai pernyataan terkait gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pimpinan mereka. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori “Setuju” yang mencapai angka 283 tanggapan dari total keseluruhan, diikuti oleh kategori “Cukup Setuju” sebanyak 340 tanggapan. Selanjutnya, terdapat 31 tanggapan yang masuk dalam kategori “Kurang Setuju” dan 28 tanggapan pada kategori “Sangat Setuju”. Tidak terdapat tanggapan yang menunjukkan ketidaksetujuan secara tegas, karena tidak ada jawaban dalam kategori “Tidak Setuju”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan pimpinan dinilai positif oleh para responden, baik dalam hal pengambilan keputusan, komunikasi, penghargaan, maupun kemampuan memotivasi dan bertanggung jawab terhadap tim. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung partisipatif dan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian validitas dalam model penelitian, indikator $X_{1.11}$ pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai negatif, yang menunjukkan ketidakesesuaian dalam mengukur konstruk tersebut dan sebaiknya dikeluarkan dari model. Untuk variabel motivasi kerja, delapan dari sembilan indikator memenuhi kriteria convergent validity, sedangkan indikator $X_{2.6}$ tidak valid karena memiliki nilai di bawah ambang batas. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan dua belas indikator dan seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal serupa juga berlaku untuk variabel disiplin kerja, yang terdiri dari enam indikator dan semuanya memenuhi kriteria validitas konvergen.

Setelah dilakukan estimasi ulang melalui diagram jalur yang telah direspesifikasi, hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (Z) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yang mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Selanjutnya, pengujian discriminant validity menggunakan nilai cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain, yang menandakan discriminant validity terpenuhi. Validitas diskriminan juga diperkuat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel, yang masing-masing berada di atas 0,5, mengonfirmasi bahwa konstruk dalam model memiliki kemampuan diskriminasi yang baik terhadap konstruk lainnya.

Uji Realibilitas

Selain uji validitas konstruk, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas konstruk untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan akurat dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan dua indikator utama, yaitu nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Menurut Ghazali & Latan (2015), suatu konstruk dikatakan reliabel jika kedua nilai tersebut melebihi angka 0,70.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.930	0.935	0.941
Motivasi Kerja (X2)	0.932	0.938	0.944
Kinerja Karyawan (Y)	0.955	0.958	0.961
Disiplin Kerja (Z)	0.912	0.917	0.932

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan data dalam tabel, seluruh variabel memiliki nilai composite reliability dan Cronbach's alpha yang berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel penelitian secara konsisten.

Pengujuan Model Structural (Inner Model)

Pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*), analisis dimulai dengan menilai nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen, yang merepresentasikan seberapa besar kemampuan prediksi model terhadap variabel tersebut. Nilai R-Square digunakan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan klasifikasi dari Hair et al. (2022), nilai R-Square $\geq 0,75$ dikategorikan kuat, antara 0,50–0,75 termasuk sedang, dan 0,25–0,50 tergolong lemah. Berikut adalah nilai R-Square untuk model dalam penelitian ini:

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.610
Disiplin Kerja	0.533

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, konstruk Disiplin Kerja dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 53%, dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Hasil
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.008	0.115	0.909	Ditolak
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.041	0.633	0.527	Ditolak
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0.536	7.428	0.000	Diterima
Motivasi Kerja → Disiplin Kerja	0.483	5.889	0.000	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.805	7.689	0.000	Diterima
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.431	5.196	0.000	Diterima
Motivasi Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.389			

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Namun, keduanya berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel Disiplin Kerja, yang secara signifikan berperan sebagai mediasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value 0.909). Ini berarti kepemimpinan saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara langsung.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (p-value 0.527). Artinya, motivasi tanpa disertai faktor pendukung lain belum mampu meningkatkan performa karyawan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Gaya kepemimpinan yang baik terbukti meningkatkan kedisiplinan karyawan secara signifikan (p-value 0.000). Pemimpin yang memberi contoh, arahan jelas, dan menerapkan reward & punishment mampu membentuk perilaku disiplin.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi, seperti kepatuhan pada aturan dan ketepatan waktu (p-value 0.000). Hal ini membuktikan bahwa motivasi mendorong perilaku kerja yang tertib.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja (p-value 0.000). Karyawan yang disiplin lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menyelesaikan tugas.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, ia

memiliki pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja. Disiplin menjadi perantara penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, dengan disiplin kerja sebagai mediator. Motivasi yang tinggi mendorong kedisiplinan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan teori, dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, maka kesimpulan penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tidak mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Mulyono Aziz (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani Restiani Widjaja (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik dan positif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung patuh terhadap aturan, tepat waktu, dan memiliki tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi Abdullah, Amiruddin, Husain, dan Andi Faisal Bahari, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara signifikan. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan membentuk budaya kerja yang disiplin, ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam tugas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi jalur penting yang menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Adanya motivasi kerja seperti penghargaan, apresiasi, dan insentif dari perusahaan akan mendorong kedisiplinan karyawan serta meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Validitas dan reliabilitas seluruh indikator telah memenuhi kriteria dalam SEM-PLS. Convergent validity terpenuhi dengan nilai outer loading $> 0,70$. Discriminant validity terbukti melalui nilai cross loading yang lebih tinggi pada konstruk masing-masing. Nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk semua variabel $> 0,50$. Seluruh variabel juga telah memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Model struktural yang diuji menggunakan SmartPLS dinilai kuat berdasarkan nilai R-Square. Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 53,3%. Sementara itu, disiplin kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebesar 61,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan yang sangat baik.

REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Aristanti, N. K. N. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- 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>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Tinjauan pustaka manajemen pemasaran. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 185–188.
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84–95. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.29>
- Ghozali, I. (2016). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi Revisi). CV Pustaka Risalah Utama.

- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161–171. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>
- Gunawan, H., & Baharudin, D. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 173–177. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen>
- Hamka, H. H., Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512–526. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3288>
- Hendrawati. (2017). [Judul tidak tersedia]. *Jurnal Akuntansi*, 11, [halaman tidak tersedia].
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244–253. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mutohar, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Qomqitirh, N. (2020). *Teori dan studi empiris manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: CV Pustaka Abadi. <https://books.google.com/books?id=rOrwEAAQBAJ>
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan SmartPLS*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.

- Sehani, & Fitri, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cabang PT. Central Mega Perdana Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Accountancy and Business Studies*, 1(1), 60–68. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/download/57/51>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22, 52–68. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Sutrisno, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia* (E. Sutrisno, Ed.; Edisi pertama). Erlangga.