



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSALIMA DIGDAYA NUSANTARA DI JAKARTA TIMUR

Asrul Sani<sup>1</sup>, Aden Prawiro Sudarso<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

[1asrulsani0809@gmail.com](mailto:1asrulsani0809@gmail.com)

<sup>2</sup>Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

[2dosen01171@unpam.ac.id](mailto:2dosen01171@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the effects of leadership style and work ethic on employee performance at PT Nusalima Digdaya Nusantara. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 56 respondents. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression to test the research hypotheses. The results show that leadership style (X<sub>1</sub>) has a positive and significant effect on employee performance (Y), as indicated by a t-value of 3.580 > t-table 1.290 and a significance level of 0.000 > 0.05. Meanwhile, work ethic (X<sub>2</sub>) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 11.482 > t-table 1.290 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and work ethic have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 64.706 > F-table 3.09 and a significance level of 0.000 < 0.05. In conclusion, employee performance at PT Nusalima Digdaya Nusantara can be improved by strengthening work ethic while continuously developing effective leadership practices.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Ethic, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner kepada 56 sampel. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 1,290$  dan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Sementara itu, etos kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 11,482 > t_{tabel} 1,290$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan etos kerja (X<sub>2</sub>) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung} 64,706 > F_{tabel} 3,09$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya, PT Nusalima Digdaya Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat etos kerja serta terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kemampuan kepemimpinan dan tingkat etos kerja karyawannya.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai target organisasi, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu maupun organisasi. Di sisi lain, etos kerja yang tinggi mencerminkan tingkat dedikasi, tanggung jawab, serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 1.1**  
**Kategori Aspek Kinerja Tahun 2022 - 2024**

No	Kategori Kinerja di PT Nusalima Digdaya Nusantara
1	Kemampuan dan Keterampilan Karyawan
2	Pemahaman Prosedur Pelaksanaan Kerja
3	Ketepatan Target Pekerjaan

Sumber: PT Nusalima Digdaya Nusantara – Jakarta Tahun 2024

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kategori penilaian kinerja dari PT Nusalima Digdaya Nusantara memiliki beberapa kategori yang menjadi landasan untuk melakukan penilaian. Kategori ini ditujukan untuk menilai kinerja karyawan dan jumlah karyawan yang mampu melaksanakannya dengan baik pada bulan Januari sampai Desember dan dapat dilihat di tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara**  
**Tahun 2022 - 2024**

Tahun	Total Karyawan (Orang)	Pencapaian Kinerja			
		Memenuhi Kategori Kinerja Baik		Kurang Memenuhi Kategori Kinerja Baik	
		Jumlah / Orang	%	Jumlah / Orang	%
2022	56	54	92%	5	8%
2023	56	53	90%	6	10%
2024	56	51	86%	8	14%

Sumber: HRD PT Nusalima Digdaya Nusantara – Jakarta Tahun 2024

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Nusalima Digdaya Nusantara pada periode 2022 hingga 2024, terlihat adanya penurunan persentase karyawan yang memenuhi kategori kinerja baik dari tahun ke tahun, meskipun total jumlah karyawan tetap stabil di angka 56 orang. Penurunan tersebut dapat dilihat pada aspek-aspek yang menjadi penentu kategori kinerja di PT Nusalima Digdaya Nusantara.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan dari Karyawan**  
**PT Nusalima Digdaya Nusantara Tahun 2024**

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin sering mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan analisis yang sistematis.	30	16	53%	14	47%
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin mampu memotivasi karyawan tim untuk mencapai tujuan	30	13	43%	17	57%

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUSALIMA DIGDAYA NUSANTARA DI JAKARTA TIMUR**

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
		organisasi dengan baik.					
3	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin menyampaikan informasi atau pesan dengan jelas sehingga mudah dipahami oleh bawahan.	30	15	50%	15	50%
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pemimpin mampu mengarahkan bawahan untuk mengikuti kebijakan atau aturan dengan cara yang efektif.	30	10	33%	20	67%
5	Tanggung Jawab	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan yang diambil.	30	20	67%	10	33%
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	Pemimpin mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang sulit atau konflik.	30	13	43%	17	57%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan, terdapat variasi persepsi responden terhadap enam indikator yang dinilai. Pada indikator kemampuan mengambil keputusan, sebanyak 53% responden menyatakan bahwa pemimpin sering mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan analisis sistematis, sementara 47% lainnya tidak setuju. Indikator kemampuan memotivasi menunjukkan bahwa hanya 43% responden merasa pemimpin mampu memotivasi karyawan tim dengan baik, sedangkan 57% merasa sebaliknya. Untuk kemampuan komunikasi, persepsi responden terbagi rata, dengan 50% setuju bahwa pemimpin mampu menyampaikan informasi dengan jelas, sementara 50% lainnya tidak setuju. Indikator kemampuan mengendalikan bawahan menunjukkan hasil paling rendah, dengan hanya 33% responden setuju bahwa pemimpin mampu mengarahkan bawahan secara efektif, sedangkan 67% lainnya tidak setuju. Sebaliknya, indikator tanggung jawab mencatat hasil paling positif, dengan 67% responden menyatakan bahwa pemimpin menunjukkan tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan yang diambil, meskipun 33% responden merasa sebaliknya. Sementara itu, pada kemampuan mengendalikan emosional, hanya 43% responden yang merasa pemimpin mampu mengendalikan emosi dalam situasi sulit atau konflik, dan 57% lainnya berpendapat sebaliknya.

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara**  
**Tahun 2022 - 2024**

Tahun	Total Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Pertahun)	Absensi				Tingkat Absen (%)
			Alfa	Sakit	Izin	Total	
2022	56	260	4	10	2	16	27%
2023	56	260	2	9	6	17	29%
2024	56	260	3	8	9	20	34%

Sumber: HRD PT Nusalima Digdaya Nusantara – Jakarta Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan tingkat absensi karyawan PT. Nusalima Digdaya Nusantara dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, tingkat absensi karyawan tercatat sebesar 27%, dengan sebagian besar absensi disebabkan oleh alasan sakit dan izin. Jumlah absensi Alfa (tanpa keterangan) pada tahun tersebut sebanyak 4 hari, yang menunjukkan adanya masalah dengan Etos kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis yaitu ‘management’ yang berarti seni untuk mengatur dan mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata ‘manage’ berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2020:6) “manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

### Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Hasyim, 2018:2).

## METODE PENELITIAN

### 1.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:2) metode penelitian secara umum dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat digunakan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Berdasarkan teknik pengumpulan data metode penelitian dibedakan menjadi dua yaitu metode

kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket. Kemudian jawaban dari seluruh responden tersebut diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu (Martono, 2016: 20).

### **1.2 Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Adapun macam-macam operasional variabel penelitian sebagai berikut:

#### **1.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) “variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas”. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah gaya kepemimpinan kerja ( $X_1$ ), dan etos kerja ( $X_2$ ).

#### **1.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Y)**

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, variabel efek, variabel terpengaruh, variabel terikat, variabel tergantung dan variabel indogen”.

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independen.

### **1.3 Populasi dan Sampel**

Dalam suatu penelitian sosial, populasi bersama dengan sampel memegang peran penting, dalam hal membedakannya dengan kelompok lainnya yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian. Populasi merupakan sumber yang memberi data, informasi, dan keterangan-keterangan relevan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### **1.3.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018: 117) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Nusalima Digdaya Nusantara. dengan jumlah karyawan 56 karyawan.

#### **1.3.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat diterapkan. Secara umum, teknik sampling dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Teknik Probability Sampling memberikan setiap elemen dalam populasi peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, sedangkan Nonprobability Sampling tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen dalam populasi.

Nonprobability Sampling mencakup beberapa metode, seperti sampling sistematis,

sampling kuota, sampling incidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturation sampling*). Teknik ini dilakukan dengan mengambil seluruh elemen populasi sebagai sampel, sehingga tidak ada elemen yang dikecualikan.

Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara. Oleh karena itu, semua karyawan dalam populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah total populasi yang sekaligus menjadi sampel adalah 56 karyawan. Pendekatan ini dipilih karena populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk melibatkan semua anggota populasi guna mendapatkan hasil yang lebih representatif dan akurat. Dengan menggunakan sampling jenuh, penelitian ini diharapkan dapat memperoleh data yang mencerminkan keseluruhan populasi secara menyeluruh.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1.3.3 Pengujian Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	56	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39601686
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.143
	Negative	-.179
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.228 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig (2-) sebesar  $0,228 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikutnya adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik:

**2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.15**

**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.216	3.475		1.501	.139		
	Gaya Kepemimpinan	.005	.064	.007	.081	.935	.736	1.359
	Etos Kerja	.887	.091	.839	9.717	.000	.736	1.359

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji multikolinieritas, variabel Etos Kerja memiliki koefisien sebesar 0.887 dengan nilai sig. = 0.000, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Nilai t hitung Etos Kerja sebesar 9.717 juga menunjukkan pengaruh yang kuat.

**3. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16  
Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.698	3.459	1.383
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.383. Nilai ini berada dalam rentang yang diterima, yaitu antara 1,100 – 1,550, yang menunjukkan bahwa tidak ada kesimpulan autokorelasi dalam model regresi ini.

**4. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17  
Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	6.300	2.640		2.386	.021
	Gaya Kepemimpinan	-.013	.049	-.043	-.277	.783
	Etos Kerja	-.085	.069	-.192	-1.228	.225
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.783 dan untuk variabel harga adalah 0.225. kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**5. Uji Hipotesis**

**a. Uji Hipotesis Parsial (Uji thitung)**

**Tabel 4.28  
Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUSALIMA DIGDAYA NUSANTARA DI JAKARTA TIMUR**

1	(Constant)	26.817	4.412		6.078	.000
	Gaya Kepemimpinan	.326	.091	.438	3.580	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.28, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  3.580 >  $t_{tabel}$  1.290 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

**1) Uji Hipotesis Simultan (uji  $F_{hitung}$ )**

**Tabel 4.30**

**Uji Fhitung Simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548.814	2	774.407	64.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	634.311	53	11.968		
	Total	2183.125	55			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  64,706 >  $F_{tabel}$  3,09 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

**1.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana  $Y = 26,817 + 0,326X_1$ , lalu nilai konstanta (a) sebesar 26,817 menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap bernilai 26,817. Koefisien regresi (b) sebesar 0,326 menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,326 satuan.

Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0.438 dengan signifikansi 0.000. Nilai korelasi ini masuk pada interval 0,40 - 0,599, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Gaya

Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.192.

Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 19,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya, yaitu 80,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung  $3.580 >$  ttabel 1.290 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Sudarso (2024), Fauziah dan Sriwulandari (2024), Sudarso (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 5,307 + 0,891 X_2$  Nilai konstanta (a) sebesar 5,307 menunjukkan bahwa ketika Etos Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap bernilai 5,307. Koefisien regresi (b) sebesar 0,891 menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap peningkatan Etos Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,891 satuan.

Nilai korelasi antara Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.842 dengan signifikansi 0.000. Maka masuk pada interval 0,80 - 1,000, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.709. Ini berarti variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan sisanya, yaitu 29,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t-hitung sebesar  $11.482 >$  t-tabel 1.290 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Soleha (2024), Gunawan, Syarif, Khobir (2024), Wahyudi (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 5,216 + 0,005X_1 + 0,887X_2$ . Koefisien Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,005, dengan nilai Sig. = 0,935, menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi jauh di atas 0,05. Koefisien Etos Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,887, dengan nilai Sig. = 0,000, menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05. Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan

hubungan yang sangat kuat, dengan nilai 0.438, dan antara Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0.842. Kedua nilai korelasi ini memiliki signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.01, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat signifikan secara statistik.

Selain itu, korelasi antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) sendiri adalah 0.514, yang juga menunjukkan hubungan yang sedang (cukup kuat). Dengan demikian, baik Gaya Kepemimpinan maupun Etos Kerja memiliki hubungan dengan Kepuasan Pelanggan, dan keduanya juga saling berkorelasi cukup kuat satu sama lain.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.796. Ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 79.6% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya, yaitu 20.4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $F_{hitung} 64,706 > F_{tabel} 3,09$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Syarif, Khobir (2024), Wahyudi (2023), Irwan R, Osman, Rosidin (2024) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan etos kerja cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **2.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Nusalima Digdaya Nusantara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 3.580 > t_{tabel} 1.290$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.  $H_{a1}$  tersebut dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 11.482 > t_{tabel} 1,290$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} 64,706 > F_{tabel} 3,09$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku, namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan diantaranya :

1. Metode pengumpulan data yang digunakan hanya berupa kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan bahwa data yang diperoleh bersifat subyektif, bergantung pada persepsi masing-masing responden. Akan lebih baik apabila penelitian ini dilengkapi dengan metode wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan komprehensif.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan etos kerja, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. padahal, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi, budaya organisasi, sistem kompensasi, maupun lingkungan kerja.

Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran serta memasukkan variabel-variabel lain guna menghasilkan temuan yang lebih luas dan menyeluruh.

## **2.3 Saran**

Berbagai kegiatan yang dilakukan, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara, hal-hal yang dapat dilakukan antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada gaya kepemimpinan yang melibatkan 56 responden, aspek gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “atasan saya mampu memberikan semangat kerja kepada bawahan” dengan skor 3.88, yang dikategorikan sebagai "baik". Meskipun sudah masuk dalam kategori baik, aspek ini tetap perlu ditingkatkan untuk mendorong motivasi kerja karyawan secara optimal. Disarankan agar pihak manajemen mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan memotivasi, seperti kemampuan memberi penghargaan (reward), penguatan komunikasi empatik, serta pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Selain itu, atasan juga dapat lebih aktif dalam memberikan dorongan positif melalui arahan yang inspiratif, membangun suasana kerja yang menyenangkan, serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan psikologis bawahannya. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif etos kerja yang melibatkan 56 responden, aspek etos kerja dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meski dalam kondisi lelah” dengan skor 3,88 , yang dikategorikan sebagai "baik". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meski dalam kondisi lelah, terdapat sebagian yang mengalami penurunan semangat kerja saat mengalami kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan manajemen beban kerja dan keseimbangan antara kerja dan istirahat (*work-life balance*). Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah menyusun jadwal kerja yang realistis, memberikan waktu istirahat yang cukup, menyediakan fasilitas relaksasi, serta melakukan monitoring terhadap beban kerja masing-masing karyawan. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang

mendukung secara psikologis juga penting untuk membantu karyawan tetap produktif meskipun berada dalam kondisi fisik yang kurang optimal. Dengan pendekatan ini, diharapkan semangat kerja tetap terjaga dan kinerja perusahaan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Kinerja karyawan yang melibatkan 56 responden, aspek kinerja karyawan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “saya teliti dan cermat dalam bekerja” dengan skor 4,13, yang dikategorikan dalam kategori "baik". Meskipun masih dalam kategori yang baik, perhatian tetap perlu diberikan pada peningkatan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan mengenai manajemen detail kerja, pengendalian kualitas (*quality control*), serta penerapan checklist atau sistem kerja yang sistematis untuk mengurangi risiko kesalahan. Selain itu, budaya kerja yang menekankan pentingnya akurasi dan tanggung jawab juga perlu diperkuat melalui peran atasan sebagai teladan serta pemberian penghargaan atas hasil kerja yang presisi. Dengan peningkatan di aspek ini, diharapkan kualitas hasil kerja karyawan dapat lebih maksimal dan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Abdullah. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Feriyanto, & Triana. (2021). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Media Tera.
- Firmansyah, & Mahardhika. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kelima)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kartono. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajawaliGrafindo Persada.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey: PT Indeks.
- Mangkunegara, P. A. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan ke-7)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2021). *Human Resource Management (Edisi 10 Jilid 3)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Michael, R. C. (2020). *Human Resource Management Global for Managing Diverse Workplace (Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rue, L. W., & Terr, G. R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurnal :**
- Dewi, S., & Soleha, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bake-A-Boo Cabang Kabupaten Tangerang. *Jurnal Semarak*, 7(1), 56–66.
- Fauziah, G., & Sriwulandari, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Semarak*, 6(3), 119–136.
- Gunawan, A., Syarif, A., & Khobir, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(3).
- Kirono, C. S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 219–227.
- Oktaviani, R., & Sudarso, A. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Negeri Jakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(2), 46–59.
- Osman, I. R., & Rosidin, A. A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 45–55.
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Mulia. *Jurnal JENIUS*, 1(1), 133–147. E-ISSN: 2581-2769, P-ISSN: 2598-9502.
- Rahmawati, A., & Rahman, A. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Arrahmah Kota Depok. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(1), 99–107.
- Sartika, D., & Soleha, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bake-A-Boo Cabang Kabupaten Tangerang. *Jurnal Semarak*, 7(1), 56–66.
- Sutoyo, Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar. *SOSMANIORA*, 2(1), 87–94.
- Wahyudi, E. J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 516–527.