Management & Accounting Expose **e-ISSN: 2620-9314**
Vol. 9, No. 1, Juni 2026, pp. 77-92

http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting

Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Ferrari Jaya Group

Dea Ananda Rizky Widia Putri[1], Poniran Yudho Leksono[2], Susi Damayanti[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ferrari Jaya Group Kediri. Obyek penelitian adalah karyawan PT Ferrari Jaya Group. Populasi sebanyak 43 orang, teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya etos kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak. Namun, secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adjusted R^2 50,8%). Kesimpulannya etos kerja menjadi faktor dominan penentu kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung.

Kata kunci: kuantitatif, gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, work ethic, and work environment on employee performance at PT Ferrari Jaya Group in Kediri. The research subjects were employees of PT Ferrari Jaya Group. The population consisted of 30 individuals, and the sampling technique used was saturation sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS version 31. The results indicate that, when examined individually, only work ethic has a significant effect, while leadership style and work environment do not. However, when considered simultaneously, all three variables significantly influence employee performance (Adjusted R^2 50.8%). In conclusion, work ethic is the dominant determinant of performance, while leadership style and work environment serve as supporting factors.

Keywords: quantitative, leadership style, work ethic, work environment, employee performance

Article History:
Submitted/Received 27 Apr 2026
First Revised 6 May 2026
Accepted 17 May 2026
Publication Date 16 Jun 2026

*Correspondence E-mail: deaaananda9@gmail.com

[1,2,3] Universitas Nusantara PGRI Kediri

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor jasa yang terus berkembang dan memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat. Seiring dengan perkembangan tersebut, kebutuhan akan layanan perjalanan domestik seperti paket wisata harian (one day trip), study tour, kunjungan industri, acara gathering perusahaan maupun keluarga, outbound training, hingga perjalanan ziarah religi mengalami peningkatan yang signifikan. Fenomena ini dipicu oleh perubahan pola hidup masyarakat yang semakin menuntut kemudahan dan kecepatan dalam memenuhi kebutuhan wisata dan rekreasi. Dalam konteks ini, perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan harus mampu memberikan pelayanan yang optimal agar dapat memenuhi ekspektasi pelanggan secara maksimal (Suriansha et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja internal perusahaan menjadi hal yang sangat penting guna mempertahankan daya saing dan meraih tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2024, industri pariwisata domestik menunjukkan tren positif dengan peningkatan jumlah wisatawan nusantara yang mencapai 839,39 juta perjalanan sebuah kenaikan sebesar 21,87% dibandingkan tahun sebelumnya (BPS, 2024). Lonjakan permintaan ini secara langsung mempengaruhi beban kerja dan tuntutan terhadap karyawan di biro perjalanan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, akurat, dan responsif dalam melayani pelanggan. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi dinamika industri yang kompetitif dan penuh tantangan.

Di sisi lain, persaingan antar biro perjalanan wisata domestik di tahun 2024 semakin ketat. Banyak perusahaan menawarkan paket perjalanan yang bervariasi dari segi harga dan pelayanan, sehingga konsumen menjadi lebih selektif dalam memilih biro perjalanan (Suriansha et al., 2023). Situasi ini menuntut perusahaan tidak hanya memiliki karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga mampu memberikan pelayanan profesional yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan dianggap sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan daya saing Perusahaan (Kessi et al., 2023).

PT Ferrari Jaya Grup Tour and Travel adalah salah satu perusahaan jasa perjalanan wisata domestik yang melayani kebutuhan kunjungan industri, study tour, company gathering, serta perjalanan rombongan lainnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Ferrari Jaya Grup berkomitmen menyediakan layanan perjalanan yang aman, nyaman, dan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Dengan pengalaman bertahun-tahun, perusahaan ini telah dipercaya oleh berbagai sekolah, lembaga, dan perusahaan di wilayah sekitar. Mengingat meningkatnya permintaan wisata domestik dan ketatnya persaingan di industri ini, penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional dalam mencapai tingkat pelayanan dan kepuasan pelanggan yang optimal (Amavisca & Sukarno, 2023; Kessi et al., 2023).

Dalam beberapa bulan terakhir, PT Ferrari Jaya Grup mengalami peningkatan permintaan layanan dari pelanggan sebagai dampak pemulihan sektor pariwisata. Meski demikian, terdapat kendala terkait kinerja beberapa karyawan yang belum mencapai tingkat maksimal, terlihat dari adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas serta ketidaklengkapan informasi yang disampaikan kepada pelanggan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan mempunyai peran sentral dalam mempertahankan mutu

layanan perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Sari (2024), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam pencapaian target perusahaan, karena mencerminkan sejauh mana pelaksanaan program dan aktivitas sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Selain permasalahan terkait kinerja, terdapat pula indikasi bahwa arahan dan bimbingan dari pimpinan belum berjalan secara konsisten. Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan pengarahan yang jelas mengenai standar pelayanan wisata yang harus dipenuhi. Kepemimpinan yang efektif diyakini mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang tepat sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Muzaki, 2023). Lebih lanjut, penerapan disiplin kerja yang konsisten terbukti secara signifikan dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Shalahuddin & Hidayah, 2024). Penelitian terdahulu oleh Kessi, A, et al. (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan PT Ferrari Jaya Grup terhadap kinerja karyawannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan, penurunan semangat kerja atau etos kerja juga menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan. Fenomena ini tampak dari kurang disiplin dalam memulai pekerjaan, rendahnya antusiasme saat melayani pelanggan, serta kurangnya inisiatif dalam mempelajari informasi destinasi wisata yang menjadi tanggung jawab mereka. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai mentalitas, kebiasaan, dan pendekatan seseorang terhadap pekerjaannya (Asmad, 2025). Menurut Palgunadhi et al. (2023), etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Kessi et al., 2023). Akan tetapi, penelitian tersebut belum secara spesifik meneliti kondisi etos kerja di PT Ferrari Jaya Grup.

Selain faktor internal, lingkungan kerja juga memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan suasana kerja yang belum kondusif, seperti koordinasi antar tim yang kurang lancar, ruang kerja yang belum rapi, serta komunikasi yang sering menimbulkan salah paham. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja, serta berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Absowi & Supriadi, 2024). Penelitian oleh Nuraini et al. (2024), mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun belum ada penelitian yang meneliti hal ini secara spesifik di PT Ferrari Jaya Grup.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Ferrari Jaya Grup Tour and Travel. Namun, hingga saat ini, studi yang secara khusus membahas ketiga faktor tersebut dalam konteks perusahaan jasa perjalanan, khususnya yang melayani tamu lokal dengan berbagai kegiatan wisata dan kunjungan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ferrari Jaya Grup Tour and Travel Kediri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di industri pariwisata, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan. Salah satu hal yang memengaruhi bagaimana baiknya kinerja karyawan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya, yang terlihat dari cara berperilaku dan sifat pribadinya (Yunita et al., 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat pribadi seorang pemimpin dan cara-cara yang digunakan untuk memandu dan mendorong orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dianggap efektif ketika seorang pemimpin bisa menginspirasi para bawahan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan, serta membantu mereka memahami pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas (Muzaki, 2023). Gaya kepemimpinan yang tepat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus mampu menggunakan berbagai cara untuk memengaruhi dan membawa semangat kepada para bawahan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap orang yang jadi pemimpin punya cara memimpin yang berbeda, dan cara itu bisa dilihat dari sikap, ucapan, atau tindakan mereka saat menghadapi situasi tertentu. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin dalam memahami kondisi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut sangat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan itu sendiri (Trisnawati et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasilnya berbeda mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita et al. (2023), menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin memimpin memiliki pengaruh baik terhadap prestasi kerja karyawan, karena dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka bekerja. Sementara itu, penelitian Muzaki (2023), juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan jika faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi lebih mendominasi dalam memengaruhi hasil kerja (Trisnawati et al., 2023). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor penting yang bisa memengaruhi performa karyawan, baik secara positif maupun tidak terlalu berpengaruh, tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan situasi di organisasi.

Etos Kerja. Salah satu hal yang memengaruhi bagaimana baik atau buruk seorang karyawan bekerja adalah sikap dan semangat bekerja mereka. Etos kerja adalah cara seseorang memandang dan menghadapi pekerjaan, termasuk sikap, mentalitas, kebiasaan, serta cara berpikirnya, yang terlihat dari cara ia bekerja dalam sebuah organisasi (Asmad, 2025). Etos kerja menunjukkan semangat dan keyakinan seseorang atau kelompok tentang pentingnya bekerja, sehingga mampu mendorong munculnya sikap positif dalam melakukan tugas dan menjalankan tanggung jawab (Ifadatin & Leksono, 2022). Orang yang memiliki semangat kerja yang baik biasanya memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, merasa bangga dengan hasil kerja mereka, dan melihat pekerjaan sebagai aktivitas yang bermakna dalam hidup mereka.

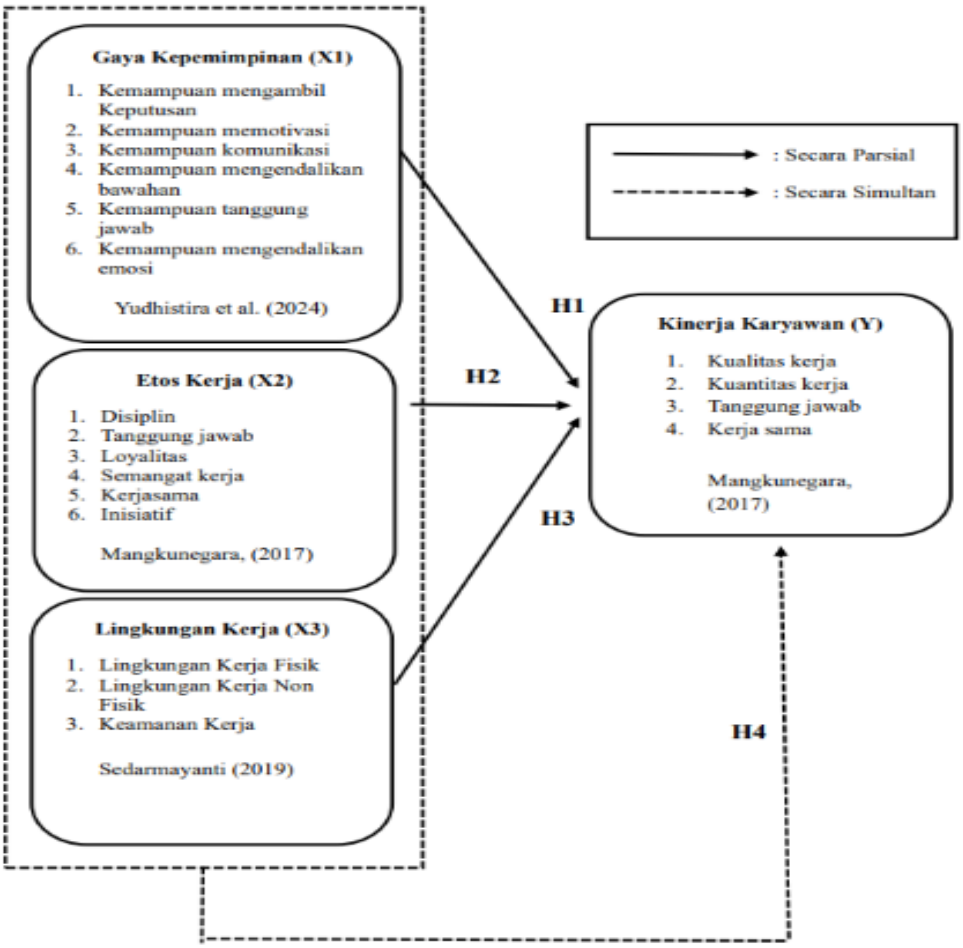
Selain itu, pekerjaan juga dianggap sebagai suatu proses yang membutuhkan tekun, berusaha keras, serta ide-ide kreatif agar dapat mencapai tujuan organisasi (Suryadi & Karyono, 2022). Etos kerja juga terkait dengan semangat yang mendorong seseorang bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga bisa mencapai hasil kerja yang terbaik (Putri et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa etos kerja mencerminkan sikap dan tindakan seseorang saat bekerja, yang mencakup semangat, rasa disiplin, serta keyakinan terhadap pentingnya pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian empiris yang membuktikan bahwa faktor sikap (sebagai cerminan etos) merupakan penentu utama yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Hastuti et al., 2021). Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan tindakan positif, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang bernilai. Sebab itu, semangat kerja yang tinggi, baik pada setiap orang maupun dalam tim, akan meningkatkan hasil kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja. Salah satu hal yang memengaruhi bagaimana baik atau buruk seorang pegawai bekerja adalah kondisi tempat ia bekerja. Lingkungan kerja adalah semua kondisi yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi rasa nyaman dan kemampuan mereka bekerja secara efektif (Bramanta et al., 2022). Lingkungan kerja fisik mencakup tempat bekerja, peralatan, dan fasilitas yang digunakan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, aturan yang berlaku, serta suasana atau iklim kerja di dalam Perusahaan (Nuraini et al., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa tenang dan percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semangat dan hasil kerja mereka menjadi lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dan memadai tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga berperan vital dalam menekan tingkat stres karyawan akibat tekanan beban pekerjaan (Anindiya et al., 2024). Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman, sehingga memengaruhi penurunan hasil kerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tempat kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang kurang memadai bisa berdampak buruk pada prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup beberapa hal seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan-rekan kerja, serta keadaan alat-alat yang digunakan saat bekerja (Ifadatin & Leksono, 2022; Zahratulfarhah et al., 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Membangun lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan cara efektif untuk meningkatkan kemampuan kerja serta hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka, disusunlah kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai pedoman untuk menguraikan pembahasan dalam penelitian ini. Visualisasi kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber: Kajian yang diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang berpijak pada landasan teori pada gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Ferrari Jaya Group.
2. Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Ferrari Jaya Group.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Ferrari Jaya Group.
4. Diduga gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ferrari Jaya Group.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif berdesain kausal untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Pemilihan desain ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan bukti empiris terkait hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Dengan bertumpu pada pengumpulan

data numerik dan analisis statistik, pendekatan ini akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang terukur dan objektif.

Sumber Data. Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer. Sugiyono (2023), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alami atau sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang ditulis kepada orang yang menjawab, lalu mereka menjawabnya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data berupa angka dan statistik. Skala yang digunakan untuk mengukur adalah skala interval dengan metode skala Likert. Skala Likert dipakai untuk mengetahui pendapat, sikap, dan pemahaman seseorang atau sekumpulan orang tentang suatu isu sosial. Fenomena sosial itu telah ditetapkan secara jelas oleh peneliti sebagai variabel yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, variabel tersebut diuraikan menjadi beberapa indikator yang bisa diukur (Andriansyah et al., 2023).

Populasi dan Sampel Penelitian. Merujuk pada Sugiyono (2023), yang mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek dengan karakteristik tertentu, maka populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di lingkungan PT Ferrari Jaya Group Kota Kediri yang berjumlah 43 orang. Dikarenakan ukuran populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh (sensus). Melalui pendekatan ini, seluruh elemen populasi ditarik menjadi sampel penelitian guna meminimalkan bias dan memastikan temuan yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi aktual.

Definisi Operasional. Pertama gaya kepemimpinan merujuk Yudhistira et al. (2024), yang terdiri dari enam indikator yaitu: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Kemampuan tanggung jawab dan Kemampuan mengendalikan emosi. Kedua, etos kerja Asmad (2025), yang terdiri dari enam indikator yaitu: Disiplin, Tanggung jawab, Loyalitas, Semangat kerja, Kerjasama, dan Inisiatif. Ketiga, Lingkungan kerja Bramanta et al. (2022), yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Keamanan kerja. Adapun untuk variabel dependen, penelitian ini mengukur kinerja karyawan, dengan indikator yang mencangkup Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab dan Kerjasama.

Teknik Analisis Data. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda dalam menganalisis data. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat, baik secara individual maupun bersama-sama. Model persamaan regresi yang diaplikasikan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan
b_2 = Koefisien regresi Etos Kerja
b_3 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja
X_1 = Gaya Kepemimpinan
X_2 = Etos Kerja
X_3 = Lingkungan Kerja
e = error

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa signifikan dampak individu dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan pengujian ini diolah melalui program SPSS pada taraf signifikansi 0,05 (5%), dengan ketentuan penetapan sebagai berikut:

1. Penolakan H_0 dan penerimaan H_1 terjadi jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara individual, variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Penerimaan H_0 dan penolakan H_1 terjadi jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara individual, variabel independen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian statistik F (uji simultan) diaplikasikan guna mengevaluasi apakah seluruh variabel independen yakni gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara serentak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Proses pengambilan keputusan dalam pengujian ini didasarkan pada taraf signifikansi sebesar 5% (α = 0,05), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi (Sig.)>0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai signifikasi (Sig.)<0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) diaplikasikan untuk mengukur persentase besaran pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Mengingat nilai *R-Square* berada pada rentang 0 (nol) hingga 1 (satu), uji ini secara spesifik berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar proporsi kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi pada kinerja pegawai.

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengonfirmasi keakuratan kuesioner dalam mengukur target penelitian. Keputusan valid atau tidaknya item diukur melalui perbandingan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel}. Hasil dari uji ini berfungsi sebagai jaminan bahwa sekumpulan data yang diperoleh bersifat relevan, akurat, dan memenuhi syarat kelayakan analisis.

Tabel 1. Output Uji Validitas

No	Variabel	Kode	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1.1	0,993	0,270	Valid
		X1.1.2	0,992	0,270	Valid
		X1.2.1	0,985	0,270	Valid
		X1.2.2	0,989	0,270	Valid
		X1.3.1	0,985	0,270	Valid
		X1.3.2	0,990	0,270	Valid
		X1.4.1	0,984	0,270	Valid
		X1.4.2	0,990	0,270	Valid
		X1.5.1	0,992	0,270	Valid
		X1.5.2	0,986	0,270	Valid
		X1.6.1	0,984	0,270	Valid
		X1.6.2	0,990	0,270	Valid
2	Etos Kerja	X2.1.1	0,991	0,270	Valid
		X2.1.2	0,993	0,270	Valid
		X2.2.1	0,990	0,270	Valid
		X2.2.2	0,993	0,270	Valid
		X2.3.1	0,993	0,270	Valid

		X2.3.2	0,994	0,270	Valid
		X2.4.1	0,992	0,270	Valid
		X2.4.2	0,985	0,270	Valid
		X2.5.1	0,991	0,270	Valid
		X2.5.2	0,989	0,270	Valid
		X2.6.1	0,991	0,270	Valid
		X2.6.2	0,985	0,270	Valid
3	Lingkungan Kerja	X3.1.1	0,997	0,270	Valid
		X3.1.2	0,992	0,270	Valid
		X3.2.1	0,986	0,270	Valid
		X3.2.2	0,994	0,270	Valid
		X3.3.1	0,994	0,270	Valid
		X3.3.2	0,991	0,270	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,910	0,270	Valid
		Y1.2	0,933	0,270	Valid
		Y2.1	0,902	0,270	Valid
		Y2.2	0,936	0,270	Valid
		Y3.1	0,931	0,270	Valid
		Y3.2	0,950	0,270	Valid
		Y4.1	0,944	0,270	Valid
		Y4.2	0,895	0,270	Valid

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai hasil pengujian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen kuesioner untuk seluruh variabel penelitian (X1, X2, X3, dan Y) dinyatakan valid. Keabsahan ini dibuktikan melalui terpenuhinya kriteria pengujian mutlak, yakni perolehan nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} pada keseluruhan item pernyataan.

Pengujian reliabilitas diaplikasikan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi dan keandalan alat ukur penelitian. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini berpedoman pada koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai ≥ 0,6. Tingkat reliabilitas yang memadai tersebut mengindikasikan bahwa kuesioner mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten, sekalipun diterapkan secara berulang pada kondisi yang berbeda.

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,998	Reliabel
2	Etos Kerja	0,998	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,997	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,975	Reliabel

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Merujuk pada data di Tabel 2, kuesioner penelitian ini terbukti andal dengan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Angka tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengumpulkan data secara konsisten dari para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa sebaran data penelitian berdistribusi secara normal. Asumsi dasar ini wajib dipenuhi karena menjadi syarat utama kelayakan dan keabsahan hasil analisis statistik, terutama dalam penggunaan pemodelan regresi linear.

Tabel 3. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.74917808
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.061
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,200 >0,05. Angka tersebut membuktikan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas, di mana nilai residual menyebar atau berdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear atau korelasi antar variabel bebas. Syarat mutlak bagi sebuah model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diteliti.

Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	0.645	3.602		0.179	0.859		
	Gaya Kepemimpinan	0.343	0.057	0.667	6.019	0.000	0.955	1.047
	Etos Kerja	0.193	0.054	0.395	3.597	0.001	0.973	1.028
	Lingkungan Kerja	0.057	0.110	0.057	0.517	0.608	0.957	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 mengenai hasil uji multikolinearitas, kriteria pengambilan keputusan mensyaratkan agar nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara berturut-turut adalah 0,955; 0,973; dan 0,957, yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,10. Sejalan dengan hal tersebut, nilai VIF untuk X1 (1,047), X2 (1,028), dan X3 (1,044) juga berada di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi ini..

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dinyatakan baik dan layak digunakan apabila varians residunya tetap konstan dan tidak berubah sebagai respons terhadap perubahan nilai pada variabel bebas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

Coefficients[a]

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.247	1.712		1.313	0.197		
	Gaya Kepemimpinan	0.036	0.027	0.210	1.329	0.192	0.955	1.047
	Etos Kerja	0.020	0.025	0.123	0.785	0.437	0.973	1.028
	Lingkungan Kerja	0.038	0.052	0.115	0.727	0.472	0.957	1.044

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, diketahui bahwa model regresi terbebas dari masalah ketidaksamaan varians residual. Kesimpulan ini ditarik dari perolehan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,192; variabel etos kerja sebesar 0,437; dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,472. Mengingat seluruh nilai probabilitas tersebut melampaui batas signifikansi 0,05 (Sig. > 0,05), maka dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini mengaplikasikan metode analisis regresi linear berganda guna menguji pengaruh antara beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan data dari variabel bebas yang telah dikumpulkan. Adapun persamaan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}645 + 0{,}343\ X1 + 0{,}193\ X2 + 0{,}057\ X3$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,645 Mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja) diasumsikan konstan atau bernilai nol (0), maka besaran kinerja karyawan (Y) diprediksi berada pada angka 0,645.
2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,343 Nilai koefisien yang positif bermakna adanya hubungan yang searah. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada

variabel gaya kepemimpinan (X1) diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,343, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

3. Koefisien Regresi Etos Kerja (X2) sebesar 0,193 Nilai koefisien yang positif bermakna adanya hubungan yang searah. Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada etos kerja (X2) akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,193, apabila variabel bebas lainnya diasumsikan tidak berubah.
4. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,057 Sama halnya dengan X1 dan X2, nilai positif ini membuktikan bahwa setiap perbaikan lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,057, dengan catatan variabel independen yang lain bernilai tetap.

Uji Parsial (T test). Uji t bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Proses pengujiannya menitikberatkan pada evaluasi tiap koefisien regresi secara parsial, di mana variabel independen lainnya diasumsikan bernilai tetap.

Tabel 6 Output Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.645	3.602		0.179	0.859
	Gaya Kepemimpinan	0.343	0.057	0.667	6.019	0.000
	Etos Kerja	0.193	0.054	0.395	3.597	0.001
	Lingkungan Kerja	0.057	0.110	0.057	0.517	0.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Merujuk pada pemaparan Tabel 6, dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), diperoleh batasan nilai t tabel sebesar 2,006. Berdasarkan kriteria tersebut, penarikan kesimpulan untuk masing-masing variabel independen dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,019 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menolak H0 dan menerima Ha. Didukung oleh koefisien regresi yang bernilai positif (0,343), dapat disimpulkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Etos Kerja (X2) Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,597 dengan nilai signifikansi 0,001. Oleh karena nilai Sig. 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sejalan dengan nilai koefisien regresi yang positif (0,193), hal ini membuktikan bahwa etos kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel ini mencatatkan perolehan nilai t hitung sebesar 0,517 dengan tingkat signifikansi 0,608. Karena nilai Sig. 0,608 > 0,05, maka H0 kembali diterima dan Ha ditolak. Meskipun koefisien regresinya menunjukkan arah yang positif (0,057), probabilitas signifikansinya melampaui batas toleransi kesalahan 5%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F). Pengujian signifikansi simultan (Uji F) diaplikasikan guna mengevaluasi tingkat kelayakan (*goodness of fit*) dari sebuah model regresi. Pengujian ini

secara spesifik bertujuan untuk memverifikasi apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki kemampuan yang bermakna dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 7 Output Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1649.400	3	549.800	15.446	,000[b]
	Residual	1388.228	39	35.596		
	Total	3037.628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,446. Angka tersebut melampaui batas F_{tabel} yakni 2,85 (15,446 > 2,85), yang diiringi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak H_0. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini turut mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan wujud akumulasi dari kualitas kepemimpinan, sikap kerja personal (etos kerja), serta dukungan kondisi lingkungan kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh, dengan memperhatikan keseimbangan antara kepemimpinan yang efektif, peningkatan etos kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*). Koefisien determinasi (R^2) merupakan instrumen statistik yang diaplikasikan guna mengukur sejauh mana kemampuan model regresi khususnya variabel-variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,737[a]	0.543	0.508

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data mentah, yang telah diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kombinasi gaya kepemimpinan, sikap kerja individu serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini mengindikasi bahwa ketiga variable tersebut memiliki peran yang kuat dalam membentuk capaian kinerja karyawan sehingga pengelolaan yang optimal terhadap aspek-aspek tersebut menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti kompensasi, pengalaman kerja maupun faktor internal

lainnya. Dari sisi metodologis model regresi yang digunakan juga dapat dikatakan baik, karena telah memenuhi uji asumsi klasik sehingga hasil penelitian dapat dipercaya.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT Ferrari Jaya Group, terutama dalam upaya memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menganalisis data secara mendalam, hasilnya menunjukkan bahwa tiga faktor yakni gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh nyata dan penting terhadap hasil kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), yang artinya model regresi yang digunakan sangat layak dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel dengan baik. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan gaya kepemimpinan menjadi motor penggerak utama kinerja. Etos kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen kuat secara internal terbukti mampu mencapai hasil kerja yang jauh lebih baik. Hal serupa juga ditunjukkan oleh variabel gaya kepemimpinan yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa arahan, motivasi, dan kemampuan pimpinan dalam mengelola tim memegang peranan krusial dalam mendongkrak kemampuan kerja bawahan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja secara individu tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini bisa terjadi karena kondisi lingkungan kerja (fisik maupun nonfisik) di perusahaan dinilai sudah cukup standar dan memadai, sehingga tidak lagi menjadi pembeda utama dalam pencapaian kinerja. Karyawan tetap dapat bekerja dengan maksimal berkat dorongan etos kerja yang tinggi serta bimbingan kepemimpinan yang efektif.

Implikasi dari penelitian ini memiliki makna yang penting baik dari segi teori maupun penerapan. Secara teori, penelitian ini mendukung gagasan bahwa hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kekuatan internal individu (etos kerja) dan dorongan eksternal (kepemimpinan). Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi manajemen PT Ferrari Jaya Group bahwa meningkatkan kinerja karyawan paling efektif dilakukan dengan memperkuat etos kerja personal sekaligus mempertahankan kualitas kepemimpinan yang adaptif. Manfaat jangka panjang dari penelitian ini adalah memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam membuat keputusan saat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat sasaran. Dengan menjadikan etos kerja dan efektivitas kepemimpinan sebagai prioritas teratas, perusahaan bisa mendorong peningkatan capaian kerja secara terus-menerus. Di sisi lain, lingkungan kerja tetap harus dikelola dengan baik sebagai elemen pendukung demi menjaga kenyamanan operasional. Akhirnya, sinergi yang harmonis antara kapasitas individu, kepemimpinan, dan iklim organisasi akan sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan cara yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Absowi, M. T. S. K., & Supriadi, H. (2024). PEngaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *13*(5).

https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5930

Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, *8*(1), 9–14. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877

Andriansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9. https://doi.org//10.61104/ihsan.v1i2.57

Anindiya, D., Dewi, C., & Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Lingkungan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Sekretaris di PT Pertamina Gas Negara Tbk. *Management & Accounting Expose*, *7*(2), 22–32. https://doi.org//10.36441/mae.v7i2.2168

Asmad. (2025). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minumal Qodiri Jember. *JUrnal Ekonomi Syari'ah*, *2*(2), 155–160. https://doi.org//10.53515/lantabur.2021.2.2.155-159

BPS. (2024). *Kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) pada Oktober 2024 mencapai 1,19 juta kunjungan, naik 22,01 persen year-on-year (y-on-y)*. Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/02/2357/kunjungan-wisatawan-mancanegara--wisman--pada-oktober-2024-mencapai-1-19-juta-kunjungan--naik-22-01-persen-year-on-year--y-on-y--.html

Bramanta, V. R., Sumantri, B. A., & Leksono, P. Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntasi*, *7*(2020), 663–669. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/2077

Hastuti, R. A., Brodoastuti, T., & Widiastuti, T. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Multi Terminal Indonesia. *Management & Accounting Expose*, *4*(1), 64–70. https://doi.org//10.36441/mae.v4i1.248

Ifadatin, P., & Leksono, P. Y. (2022). ANALISIS FAKTOR DETERMINASI KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK AIR MINUM DALAM KEMASAN HEXAHAQ TENGGALEK. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntasi*, *7*(2018), 1103–1107. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/2317

Kessi, A. M. F., A, I. H., & Dewi, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasandan EtosKerja (Studi Kasus Perusahaan Tour and Travel). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, *6*(2), 2167–2176. https://doi.org//10.36778/jesya.v6i2.1260

Muzaki, M. H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis*, *2*, 763–772. https://doi.org//10.29407/1s2tvt58

Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(4), 968–975. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1375

Palgunadhi, H., Indarto, I., & Budiati, Y. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Sustainable Business Journal*, *2*(2), 89–98. https://doi.org//10.26623/sbj.v2i2.8916

Putri, A. E. R., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2022). Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk "Mekar" Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntasi*, *7*(2021), 350–356. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/2193

Sari, D. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pt Tirta Investama Distribution Centre Kawasan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, *19*(1), 86–98. https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/469

Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. *Management & Accounting Expose*, *7*(2), 101–108. Https://Doi.Org//10.36441/Mae.V7i2.2444

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methos) Dengan 9 Desain* (Edisi 2). CV.Alfabeta.

Suriansha, R., Rasyid, E., & Kurniawan, M. Z. (2023). Pengaruh Bukti Fisik, Kehandalan, Daya Tanggap, Jaminan Dan Empati Terhadap Kepuasan Konsumen Biro Perjalanan Wisata Travella Wisata. *Journal Of Economics & Business*, *12*(6), 3907–3919. https://doi.org//10.52644/joeb.v12i6.1339

Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1), 85–95. https://doi.org//10.36778/jesya.v5i1.563

Trisnawati, A., Prasetyo, S., Sutarman, A., & Habibie, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Indonesian Journal Of Public Administration*, *9*(2), 50–58. https://doi.org//10.52447/ijpa.v9i2.7225

Yudhistira, I., Mujahid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Berorientasi Kinerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, *6*(1), 71–83. https://doi.org/10.47354/mjo.v6i1.766

Yunita, R. I., Ahmad, D. G., Santoso, H. T., Dewi, R., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(1), 87–102. https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.1604

Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(2), 118–130. https://doi.org//10.31933/jemsi.v4i2.1198