



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Perusahaan Manufakturing)

Sylvia Sisca Harlena^{1*}, Istianah Setyaningsih²

¹⁻²Program Studi Manajemen, STIE Dharma Agung Indonesia, Indonesia

*Penulis korespondensi: sylviasiscaharlena@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Ethic on Employee Performance at PT. Samjin Indonesia. The research method used is a quantitative approach. Data collection was carried out using primary data obtained through questionnaires distributed to employees. The population in this study amounted to 955 people, and the sampling technique used the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in a sample of 282 respondents. The analytical method employed was multiple linear regression analysis with normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing was conducted using the t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. Based on the results of the partial test, Leadership Style (X1) and Work Ethic (X2) partially show a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Samjin Indonesia, with t-count values of 2.400 and 12.382, respectively, greater than the t-table value of 1.969. Meanwhile, the simultaneous test results show an F-count value of 125.442, greater than the F-table value of 3.03, indicating that Leadership Style (X1) and Work Ethic (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). The coefficient of determination (R²) value of 0.473 indicates an influence of 47.3%, while the remaining 52.7% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style; Regression Analysis; Uji Hypothesis; Work Ethic*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samjin Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 955 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 282 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Samjin Indonesia, dengan nilai t hitung masing-masing 2,400 dan 12,382 > dari t tabel sebesar 1,969. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 125,442 > dari F tabel sebesar 3,03, sehingga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,473 menunjukkan pengaruh sebesar 47,3%, sementara 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Analisis Regresi; Etos Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Uji Hipotesis

1. PENDAHULUAN

Industri manufaktur elektronik memegang peranan penting dalam perekonomian global yang terus berkembang. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan meningkatkan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat. Menurut laporan UNIDO (2024), produksi manufaktur global mengalami penurunan sebesar 1,3% pada kuartal pertama tahun 2024 dibandingkan kuartal sebelumnya. Meskipun terjadi perlambatan, sektor ini tetap menjadi pilar utama pertumbuhan ekonomi dunia. Kondisi tersebut menegaskan bahwa keberlangsungan industri manufaktur tidak hanya bergantung pada perkembangan teknologi, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Di Indonesia, kontribusi sektor manufaktur terhadap PDB mencapai 18,98% pada tahun 2024 dengan nilai output Rp3.900,1 triliun (McKinsey & Company, 2023). Namun, pertumbuhan masih di bawah 5% sehingga menunjukkan adanya tantangan dalam memperkuat daya saing nasional. Menurut McKinsey & Company (2023), salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas SDM yang kompeten, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Hal ini menegaskan pentingnya peran karyawan sebagai motor penggerak organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin dinamis.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor strategis yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian Ardiansyah, Lie, Efendi, dan Wijaya (2017) mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan etos kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, etos kerja yang tinggi, yang mencakup nilai disiplin, tanggung jawab, serta dedikasi, juga berperan signifikan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Dengan demikian, kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja optimal.

Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Silaban dan Siregar (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas. Selain itu, Setiawan (2022) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mampu meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, etos kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Sukmayadi et al. (2023) menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat berhubungan positif dengan tingkat produktivitas dan komitmen karyawan. Sementara itu, Wati, Raudah, Made, dan Anjasmari (2024) menemukan bahwa perusahaan dengan budaya kerja berbasis integritas, disiplin, dan kerja keras mampu mencapai efisiensi lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain. Oleh karena itu, etos kerja dapat dipandang sebagai fondasi perilaku karyawan dalam memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

PT Samjin Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di Bekasi dan bagian dari jaringan global SAMJIN CO., LTD, menghadapi tantangan serupa. Perusahaan ini dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan di pasar global. Hasil wawancara awal menunjukkan adanya fenomena karyawan

yang kurang disiplin, sering tidak hadir tanpa keterangan, serta kurang memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan menurunnya efisiensi.

Operasional produksi di PT Samjin Indonesia berlangsung selama 24 jam dengan sistem shift pagi dan malam. Sistem ini menuntut kedisiplinan yang tinggi dari setiap karyawan agar proses produksi berjalan lancar. Namun, data absensi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, yang berimplikasi pada menurunnya produktivitas (Data diolah peneliti, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan aturan serta kepatuhan terhadap norma perusahaan belum berjalan maksimal. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi hal yang mendesak.

Selain permasalahan absensi, perusahaan juga menghadapi fluktuasi dalam pencapaian target produksi. Data menunjukkan bahwa realisasi produksi tiap triwulan selalu berada di bawah target (Data diolah peneliti, 2025). Untuk menutupi kekurangan tersebut, perusahaan menerapkan sistem lembur, yang pada akhirnya meningkatkan biaya operasional. Giantari dan Riana (2017) menegaskan bahwa motivasi kerja dari pimpinan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa organisasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk disiplin dan tekun.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT Samjin Indonesia. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mengoordinasikan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Veliu et al., 2017). Sementara itu, etos kerja yang tinggi mendorong disiplin, tanggung jawab, serta dedikasi yang berdampak positif pada produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samjin Indonesia, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur elektronik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif berfokus pada data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik, sedangkan metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran sistematis mengenai fenomena yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Samjin Indonesia sebanyak 700 orang. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat

kesalahan 5%, ditetapkan sampel sebanyak 248 responden menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama terpilih sebagai responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui validitas dengan korelasi product moment Pearson dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, hanya butir yang valid dan reliabel yang dianalisis lebih lanjut (Sugiyono, 2017). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi syarat analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Samjin Indonesia merupakan perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di Bekasi dan merupakan bagian dari jaringan global SAMJIN CO., LTD. Perusahaan ini bergerak dalam produksi komponen elektronik dengan sistem kerja 24 jam yang dibagi menjadi dua shift, yaitu pagi dan malam. Operasional perusahaan sangat bergantung pada kedisiplinan, etos kerja, serta kepemimpinan yang efektif untuk mencapai target produksi. Berdasarkan data absensi karyawan tahun 2023, tingkat kedisiplinan masih rendah, ditunjukkan oleh tingginya angka izin, sakit, maupun ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini berdampak pada terhambatnya pencapaian target produksi yang setiap triwulannya belum dapat memenuhi rencana awal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebagai faktor kunci peningkatan daya saing perusahaan (Data diolah peneliti, 2024; 2025).

Correlations					
		Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Total
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Pearson Correlation	1	.744**	.714**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	282	282	282	282
Etos Kerja	Pearson Correlation	.744**	1	.916**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	282	282	282	282
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.714**	.916**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	282	282	282	282
Total	Pearson Correlation	.881**	.959**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	282	282	282	282

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 1. Uji Validitas X1, X2 dan Y.
(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025).

Instrumen penelitian untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja karyawan diuji validitasnya menggunakan korelasi product moment Pearson. Hasil menunjukkan seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,116) dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga semua item dinyatakan valid (Sugiyono, 2017). Hal ini menegaskan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan mencerminkan kondisi sebenarnya.

Validitas instrumen penting agar data yang dihasilkan tidak bias dan kesimpulan penelitian dapat dipercaya. Karena seluruh item telah terbukti valid, maka instrumen dapat digunakan pada tahap pengumpulan data berikutnya. Sesuai pendapat Sugiyono (2017), validitas merupakan syarat utama dalam penelitian kuantitatif agar hasil analisis memiliki kredibilitas tinggi.

Tabel 1. Uji Reliabilitas.

<i>Reliability Statistics</i>			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Ambang batas</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,987	0,60	RELIABEL
Etos Kerja (X2)	0,988	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,987	0,60	RELIABEL

(Sumber : Data Diolah Peneliti, SPSS 2025).

Selain validitas, instrumen penelitian diuji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil menunjukkan nilai reliabilitas variabel gaya kepemimpinan 0,987, etos kerja 0,988, dan kinerja karyawan 0,987. Seluruh nilai lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2017). Reliabilitas tinggi ini membuktikan bahwa instrumen konsisten dan stabil ketika digunakan dalam pengukuran berulang.

Reliabilitas yang tinggi menjamin bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner saling konsisten serta mampu menggambarkan indikator variabel secara akurat. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) dan Robbins & Judge (2022) bahwa instrumen reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Samjin Indonesia.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		282
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.3943920
	Std. Deviation	2.84770548
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.075
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.290
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 2. Uji Asumsi Klasik.

(Sumber : Data Diolah Peneliti, SPSS 2025).

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar $0,072 > 0,05$, sehingga data residual terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Pada uji multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance $0,752 > 0,10$ dan VIF $1,330 < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $0,930$ dan etos kerja $0,662$, keduanya lebih besar dari $0,05$, sehingga model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas (Gujarati, 2015).

Dengan terpenuhinya ketiga uji asumsi klasik tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak digunakan. Hal ini berarti data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear berganda. Sesuai pendapat Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan tahap penting untuk menjamin keakuratan dan validitas hasil regresi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis dengan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.295	2.337
	GAYA KEPEMIMPINAN	.122	.051
	ETOS KERJA	.587	.047

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 3. Analisis Regresi Linear Berganda.

(Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 2025)

Hasil Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 7,295 + 0,122X_1 + 0,587X_2$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan dan etos kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Samjin Indonesia. Hal ini sejalan dengan temuan Ardiansyah et al. (2017) bahwa kepemimpinan dan etos kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja optimal.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,122 menunjukkan kontribusi positif meskipun lebih kecil dibandingkan etos kerja. Hasil ini mendukung penelitian Silaban & Siregar (2023) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Sementara itu, koefisien etos kerja sebesar 0,587 menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan Sukmayadi et al. (2023) bahwa etos kerja tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas dan komitmen karyawan.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.295	2.337		.002
	GAYA KEPEMIMPINAN	.122	.051	.120	.017
	ETOS KERJA	.587	.047	.620	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 4. Uji t (Uji Persial).

(Sumber : Data Diolah Peneliti, SPSS 2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 2,400 > t tabel 1,969 dengan signifikansi 0,017 < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian Silaban & Siregar (2023) bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Sementara itu, etos kerja memperoleh nilai t hitung 12,382 > t tabel 1,969 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja (Sukmayadi et al., 2023).

Perbedaan nilai koefisien t menunjukkan bahwa etos kerja lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, meskipun kepemimpinan tetap penting, perilaku kerja sehari-hari lebih menentukan pencapaian target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Wati et al. (2024) yang menegaskan bahwa budaya kerja berbasis etos tinggi meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, PT Samjin Indonesia perlu mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif dengan penguatan etos kerja, sebagaimana

ditegaskan Robbins & Judge (2022) bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan dan budaya kerja.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1575.131	2	787.565	125.442	.000 ^a
	Residual	1751.653	279	6.278		
	Total	3326.784	281			

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 5. Uji F (Simultan).

(Sumber : Data Diolah Peneliti, SPSS 2025).

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 125,442 > F tabel 3,03 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samjin Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan etos kerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Sesuai dengan pendapat Velu et al. (2017), kepemimpinan berperan dalam mengarahkan perilaku kelompok untuk mencapai tujuan, sedangkan etos kerja mendorong individu melaksanakan tugas dengan optimal.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Ardiansyah et al. (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua faktor ini saling melengkapi, karena kepemimpinan tanpa etos kerja tidak akan menghasilkan produktivitas maksimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan manajemen yang menekankan kedisiplinan dan motivasi. Hal ini sejalan dengan Burhanudin & Kurniawan (2020) yang menekankan bahwa motivasi dari pimpinan menjadi pendorong penting dalam mewujudkan kinerja optimal.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.470	2.50566

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Gambar 6. Koefisien Determinasi (R^2).

(Sumber : Data Diolah Peneliti, SPSS 2025).

Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,473, yang berarti 47,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan etos kerja, sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai ini menandakan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja, namun faktor seperti

motivasi, sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting. Hal ini sesuai dengan Giantari & Riana (2017) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor krusial dalam mendorong kinerja optimal, sehingga layak dipertimbangkan pada penelitian berikutnya.

Temuan ini juga konsisten dengan Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, seperti etos kerja, dan faktor eksternal, seperti kepemimpinan dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, PT Samjin Indonesia perlu mengembangkan strategi yang lebih komprehensif, tidak hanya menekankan kepemimpinan dan etos kerja, tetapi juga memperhatikan motivasi, kesejahteraan, serta lingkungan kerja. Sejalan dengan Burhanudin & Kurniawan (2020), dorongan dan perhatian pimpinan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samjin Indonesia, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta melibatkan karyawan dalam proses kerja mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, etos kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan dengan tanggung jawab, kedisiplinan, dan dedikasi tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 47,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dari kedua variabel yang diteliti, etos kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, membangun etos kerja yang kuat serta didukung gaya kepemimpinan yang efektif merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrah, T. R. Y., Çağlar, D., & Bayram, P. (2018). The role of corporate culture and ethical environment in directing individuals' behavior. *Problems and Perspectives in Management*, 16(4), 299–313. [https://doi.org/10.21511/PPM.16\(4\).2018.25](https://doi.org/10.21511/PPM.16(4).2018.25)
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Anatan, L. (2011). Model Kontingensi Keefektifan Kepemimpinan: Kontroversi dan

- Relevansi. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Andreski, S. (2013). Protestantism and the spirit of capitalism. In *Max Weber on capitalism, bureaucracy and religion* (pp. 111–125). Routledge.
- Ani, A. A., Kirana, K. C., & Purnamarini, T. R. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Ethic, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Luar Biasa Technology. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 5(3), 1815–1827. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3.3021>
- Ardiansyah, A., Lie, D., Efendi, & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(2), 1–9. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/61>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2018). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 141–150. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.440>
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed.). Free Press.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press. <https://books.google.co.id/books?id=upUxaNWSaRIC>
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M., Zarkasyi, H. F., Jayanti, K. F., & Wulandari, Y. (2019). The Role of Work Ethic in Human Life. *Journal of Indonesian Community Psychology*, 2(3), 309–315. <https://doi.org/10.32535/JICP.V2I3.675>
- Giantari, I. A., & Riana, I. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KLUMPU BALI RESORT SANUR. *E-Jurnal Manajemen*, 6(12), 6471–6498. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/33707>
- Gomes, J. (2021). The Role of HRM in Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 45–60. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18345>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PLOS*

- ONE, 16(7), 1–17. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0253145>
- Habibie, F. H., & Widyastuti, N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Usaha Restoran, Rumah Makan di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 22(3).
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Research*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ifra, Isrial, & Maesaroh, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serayu Metalindo Steel. *JUMANIS - BAJA*, 3(2). <https://doi.org/10.47080>
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1–18. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/782>
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- McKinsey & Company. (2023). *The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023>
- Nalendra, A. R. A., Wahyuni, N. M. S., & Heryani, N. N. S. (2021). *Statistika dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation and Leadership. *Journal of Economics, Finance, and Accounting*, 1(3), 538–549. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA.V1I3.491>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Nur, M. M. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di PT Berita Kota Makassar* [Universitas Bosowa]. https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/5296/2020_MUH_MIFTHA_FARID_NUR_4516012057.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Putra Utama, E. W., & Wadud, M. (2024). The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance(Case study: PTJaya Masawan Putra Sejahtera). *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(02), 5939–5952. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v12i02.em11>
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

- Schilpzand, A., & de Jong, E. (2021). Work ethic and economic development: An investigation into Weber's thesis. *European Journal of Political Economy*, 66, 101958. <https://doi.org/10.1016/J.EJPOLECO.2020.101958>
- Setiawan, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Rajagas Kota Depok*. UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR.
- Sihaloho, H. P. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL INTERMEDIA NUSANTARA YOGYAKARTA*. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 2(01), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sinamo, J. H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional* (Cetakan ke). Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukmayadi, Paroli, & Syaifuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524.
- Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang ekonomi yayasan wakaf arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530–542. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.194>
- Thompson, G., & Glasø, L. (2015). Situational leadership theory: A test from three perspectives. *Leadership & Organization Development Journal*, 36, 527–544. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0130>
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen, cetakan pertama*. Alfabeta.
- Ulrich, D. (2019). *HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In*. Harvard Business Review Press.
- Veliu, L., Demiri, M. M., & Jahaj. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.
- Wang, H. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal of Management and Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Wati, N. A. S., Sari, N. K., & Loliyani, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK, Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 210–218. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.70>
- Wati, P. S., Raudah, S., Made, N., & Anjasmari, M. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten balangan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan, Vol.1 No.*, 89–96.
- Zaccaro, S. J. (2020). Trait-based perspectives of leadership. In *The Oxford Handbook of Leadership*. Oxford University Press.