

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDIA ANTAR NUSA (NUSANTET) SURABAYA

Nita Dia Fatekha^{1*}, Pramita Studiviany Soemadijo²

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

60118 Email: nitadiand9@gmail.com¹, pramita@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study investigates the impact of leadership style, work environment, and work discipline on employee performance at PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya. Motivated by the importance of employee performance and issues of productivity and discipline, this quantitative survey-based research collected data through questionnaires. This study aimed at analyzing what leadership style is best for this industry and analyzing what kind of leadership style that can create a positive environment in Nusanet. Results show a significant positive effect of participative and motivational leadership on performance. Supportive leaders boost morale and what kind of work environment that can increase their employee productivity. A conducive work environment enhances performance. Disciplined employees perform better. These factors are interconnected and contribute significantly. Recommendations: Management should enhance supportive leadership, foster a positive work environment, and enforce work discipline. This research aims what kind of leadership style that is not relevant at this era and also this research showed what kind of leadership style that can improved at digital era.

Keywords: Leadership style, work environment, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya. Dilatarbelakangi pentingnya kinerja karyawan dan masalah produktivitas serta disiplin, penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei ini mengumpulkan data melalui kuesioner. Tujuannya untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang relevan di era sekarang, lalu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja di nusanet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang suportif meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja kondusif meningkatkan kinerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan kinerja lebih baik. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan berkontribusi signifikan. Rekomendasi: Manajemen perlu meningkatkan gaya kepemimpinan suportif, menciptakan lingkungan kerja positif, dan menegakkan disiplin kerja.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang harus dihindari dan gaya kepemimpinan yang sebaiknya dipertahankan di era digital.	
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan bersaing di tengah ketatnya dunia usaha saat ini. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi tercapainya target perusahaan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen (Irawati & Carrollina, 2017).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan motivasi dan arah kerja karyawan. Pemimpin yang komunikatif dan demokratis cenderung mampu menciptakan iklim kerja yang produktif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan tekanan dan menurunkan semangat kerja. Mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat menentukan kesuksesan manajemen SDM dalam organisasi (Rosalina & Wati, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menumbuhkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Kondisi kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan ruang kerja yang bersih berkontribusi terhadap konsentrasi kerja. Lingkungan sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi juga tidak kalah penting. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sehat berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Firdaus & Oetarjo, 2023).

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan variabel penting yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menaati aturan, menjalankan tanggung jawab, serta bekerja sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, tingkat disiplin yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja individu, khususnya dalam hal ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan komitmen kerja. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan turut membentuk budaya kerja yang produktif dan berpengaruh terhadap efektivitas tim. Oleh karena itu, penerapan aturan yang tegas, pengawasan yang konsisten, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil sangat diperlukan untuk membangun budaya disiplin yang kokoh (Aniasari & Wulansari, 2021).

Ketiga faktor tersebut gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berinteraksi dan saling memengaruhi dalam membentuk kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan memperkuat budaya disiplin, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan. Ketika ketiganya berjalan selaras, maka performa organisasi akan meningkat secara signifikan. Namun, jika salah satu faktor tersebut lemah, maka kinerja karyawan juga akan terdampak.

Dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menjaga keseimbangan ketiga faktor ini. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja.

Di tengah persaingan industri yang semakin dinamis, perusahaan penyedia layanan teknologi dan internet seperti PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya dituntut untuk memberikan pelayanan cepat, responsif, dan berkualitas. Hal ini tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang menjadi ujung tombak layanan. Dalam realitanya, Nusanet menghadapi berbagai tantangan internal, seperti perbedaan karakter karyawan, tekanan beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kadang tidak stabil. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing divisi belum seragam. Fenomena tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Selain itu, interaksi antara pimpinan dan bawahan belum sepenuhnya harmonis. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan membuat mereka merasa tidak dihargai. Dari sisi lingkungan kerja, beberapa ruangan masih kurang memadai dalam hal ventilasi dan kebersihan. Kondisi ini dikhawatirkan dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian yang lebih dalam mengenai hal ini.

Penelitian oleh menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada sektor jasa (Muslimat & Wahid, 2021). Sementara itu, menemukan bahwa disiplin kerja menjadi faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan distribusi (Al Bagdadi & Suryani, 2021). Penelitian lainnya oleh menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik yang buruk berkontribusi terhadap penurunan produktivitas hingga 25%. Temuan-temuan ini menunjukkan adanya variasi hasil penelitian mengenai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Moh. Filzan Al-Mustajidi dkk., 2025).

Variasi hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya research gap yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Sebagian besar studi terdahulu dilakukan di sektor manufaktur, pendidikan, atau perbankan. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gabungan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor layanan digital seperti Nusanet masih sangat terbatas. Hal ini membuka peluang untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia.. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset bagi perusahaan untuk tetap bersaing di pasar. Oleh karena itu, faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja harus diidentifikasi dan dikelola dengan baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja merupakan kombinasi yang penting untuk diteliti karena memiliki peran yang saling melengkapi. Manajemen perlu memahami dinamika ketiga faktor ini agar dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini mencoba menjawab tantangan tersebut secara ilmiah dan sistematis.

Pemilihan PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya sebagai objek penelitian didasarkan pada posisi strategis perusahaan sebagai penyedia layanan teknologi informasi. Perusahaan ini menghadapi tekanan tinggi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah. Oleh karena itu, efektivitas tim dan kualitas karyawan menjadi penentu utama keberhasilan layanan. Dengan mengkaji tiga variabel utama yang memengaruhi kinerja, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan nyata terhadap pengelolaan SDM di lingkungan kerja digital.

Penelitian ini juga relevan dengan kondisi dunia kerja saat ini yang semakin dinamis dan kompleks. Di era pasca pandemi, fleksibilitas kerja, kepemimpinan adaptif, serta lingkungan kerja yang

suportif menjadi tuntutan utama bagi setiap organisasi permasalahan tersebut antara lain menyangkut efektivitas kerja tim, penurunan motivasi karyawan, serta ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan tuntutan era digital saat ini. Oleh karena itu, memahami pengaruh ketiga faktor ini secara bersamaan sangat penting dalam menyusun strategi manajemen SDM modern. Penelitian ini menjadi langkah awal dalam mengidentifikasi solusi dari permasalahan internal yang dihadapi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya. Penelitian ini dianggap penting untuk diteliti karena untuk mengetahui secara empiris bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis di bidang sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di PT. Media Antar Nusa (Nusanet), yang berlokasi di Kota Surabaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dengan sumber data yang terdiri dari: Data primer, data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Media Antar Nusa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Media Antar Nusa (Nusanet) Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket dan dokumentasi). Sedangkan Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban sebagai berikut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *Independent Variable* (variabel bebas) dan *Variable Dependent* (variabel terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian, pengolahan data adalah tahapan yang sangat penting untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan dalam analisis dan penarikan kesimpulan. Pengolahan data bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden benar-benar siap untuk dianalisis secara statistik sehingga hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Pengolahan data adalah proses transformasi data mentah yang diperoleh dari hasil pengumpulan data menjadi informasi yang dapat dipahami dan dianalisis untuk keperluan penelitian. Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut (Sugiyono, 2017): *Editing*, *Coding*, *Tabulasi*, dan *Verifikasi*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS (*statistical package for social science*), sebagai alat untuk hitung, menguji dan membuktikan sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji heteroskedastisitas), Uji Regresi Linear Berganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji-t), dan simultan (uji-f), dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Correlations							
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	total
p1	Pearson Correlation	1	.061	.156	.195	-.103	.458**	.050	.468**
	Sig. (2-tailed)		.707	.337	.228	.528	.003	.759	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p2	Pearson Correlation	.061	1	.185	.240	.368*	.185	.000	.520**
	Sig. (2-tailed)	.707		.254	.136	.020	.254	1.000	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p3	Pearson Correlation	.156	.185	1	.413**	.156	.091	.101	.537**
	Sig. (2-tailed)	.337	.254		.008	.337	.577	.537	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p4	Pearson Correlation	.195	.240	.413**	1	.195	.306	.267	.661**
	Sig. (2-tailed)	.228	.136	.008		.228	.055	.096	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p5	Pearson Correlation	-.103	.368*	.156	.195	1	.055	.451**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.528	.020	.337	.228		.734	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p6	Pearson Correlation	.458**	.185	.091	.306	.055	1	.302	.615**
	Sig. (2-tailed)	.003	.254	.577	.055	.734		.059	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p7	Pearson Correlation	.050	.000	.101	.267	.451**	.302	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.759	1.000	.537	.096	.004	.059		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.468**	.520**	.537**	.661**	.546**	.615**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	total
p8	Pearson Correlation	1	.007	.036	.079	.178	.047	.243	.377*
	Sig. (2-tailed)		.966	.827	.627	.273	.773	.131	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p9	Pearson Correlation	.007	1	.234	.388*	.230	.228	.188	.573**
	Sig. (2-tailed)	.966		.146	.013	.153	.156	.245	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p10	Pearson Correlation	.036	.234	1	.123	.132	.165	.190	.450**
	Sig. (2-tailed)	.827	.146		.449	.418	.310	.241	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p11	Pearson Correlation	.079	.388*	.123	1	.431**	.312*	.334*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.627	.013	.449		.005	.050	.035	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p12	Pearson Correlation	.178	.230	.132	.431**	1	.361*	.174	.645**
	Sig. (2-tailed)	.273	.153	.418	.005		.022	.283	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p13	Pearson Correlation	.047	.228	.165	.312*	.361*	1	.288	.614**
	Sig. (2-tailed)	.773	.156	.310	.050	.022		.071	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p14	Pearson Correlation	.243	.188	.190	.334*	.174	.288	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.131	.245	.241	.035	.283	.071		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.377*	.573**	.450**	.690**	.645**	.614**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	total
p15	Pearson Correlation	1	.323*	.067	.125	.116	.154	.123	.466**
	Sig. (2-tailed)		.042	.682	.442	.477	.342	.451	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p16	Pearson Correlation	.323*	1	.039	.167	.077	.128	.338*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.042		.812	.302	.635	.430	.033	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p17	Pearson Correlation	.067	.039	1	.418**	.314*	.369*	.173	.629**
	Sig. (2-tailed)	.682	.812		.007	.048	.019	.284	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p18	Pearson Correlation	.125	.167	.418**	1	.225	.021	.162	.551**
	Sig. (2-tailed)	.442	.302	.007		.162	.895	.318	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p19	Pearson Correlation	.116	.077	.314*	.225	1	.258	.080	.549**
	Sig. (2-tailed)	.477	.635	.048	.162		.107	.623	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p20	Pearson Correlation	.154	.128	.369*	.021	.258	1	.241	.560**
	Sig. (2-tailed)	.342	.430	.019	.895	.107		.134	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
p21	Pearson Correlation	.123	.338*	.173	.162	.080	.241	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.451	.033	.284	.318	.623	.134		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.466**	.529**	.629**	.551**	.549**	.560**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations								
		p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
p22	Pearson Correlation	1	.229	.037	.085	.098	.178	.296
	Sig. (2-tailed)		.156	.820	.601	.548	.273	.064
	N	40	40	40	40	40	40	40
p23	Pearson Correlation	.229	1	.170	.126	.046	.126	.176
	Sig. (2-tailed)	.156		.296	.438	.779	.438	.277
	N	40	40	40	40	40	40	40
p24	Pearson Correlation	.037	.170	1	.274	.316*	.103	.272
	Sig. (2-tailed)	.820	.296		.087	.047	.528	.089
	N	40	40	40	40	40	40	40
p25	Pearson Correlation	.085	.126	.274	1	.178	.151	.034
	Sig. (2-tailed)	.601	.438	.087		.273	.353	.836
	N	40	40	40	40	40	40	40
p26	Pearson Correlation	.098	.046	.316*	.178	1	.639**	.141
	Sig. (2-tailed)	.548	.779	.047	.273		<.001	.385
	N	40	40	40	40	40	40	40
p27	Pearson Correlation	.178	.126	.103	.151	.639**	1	.247
	Sig. (2-tailed)	.273	.438	.528	.353	<.001		.124
	N	40	40	40	40	40	40	40
p28	Pearson Correlation	.296	.176	.272	.034	.141	.247	1
	Sig. (2-tailed)	.064	.277	.089	.836	.385	.124	
	N	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.489**	.488**	.565**	.473**	.608**	.626**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk semua variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai r-hitung berada dalam rentang 0.458 hingga 0.661. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai r-hitung berkisar antara 0.377 hingga 0.690. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki rentang nilai r-hitung antara 0.466 hingga 0.629. Terakhir, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r-hitung berada di antara 0.473 hingga 0.626. Karena semua nilai r-hitung tersebut lebih besar dari 0.312, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.630	7	.657	7

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.618	7	.614	7

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel disajikan di berikut ini.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.630. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.657. Variabel Disiplin Kerja (X3)

memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.618. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.614. Karena semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68356304
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.069
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.277
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.265
		.289

a. Test distribution is Normal.

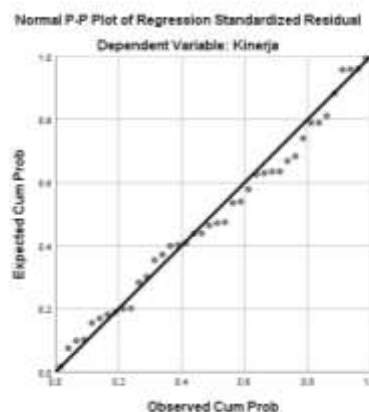
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada data residual, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200. Nilai ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot Normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.492	2.166	10.847	<.001		
	X1	-.295	.055	-.362	<.001	.944	1.059
	X2	-.181	.039	-.374	<.001	.691	1.447
	X3	.727	.057	.985	<.001	.723	1.383

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

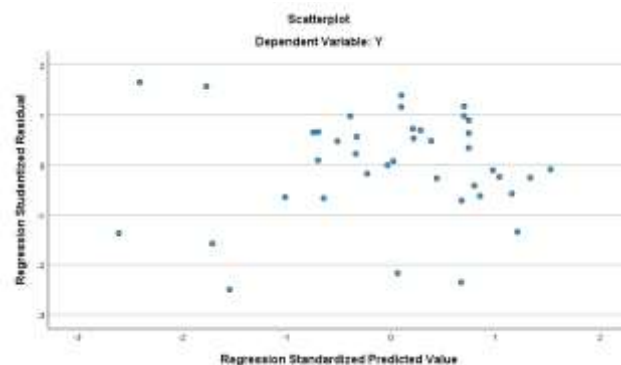
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.492	2.166	10.847	<.001
	X1	-.295	.055	-.362	<.001
	X2	-.181	.039	-.374	<.001
	X3	.727	.057	.985	<.001

a. Dependent Variable: Y

Melalui pengamatan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang teratur. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.842	.829	.71147	1.997

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 1.997. Nilai ini berada dalam rentang yang dapat diterima, yang menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi dalam model.

Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.492	2.166	10.847	<,001
	X1	-.295	.055	-.362	<,001
	X2	-.181	.039	-.374	<,001
	X3	.727	.057	.985	<,001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam Tabel 4.12, diperoleh persamaan $Y = -2,500 + 0,414X_1 + 0,545X_2 + 0,674X_3$. Nilai konstanta sebesar -2,500 menunjukkan bahwa jika ketiga 10redicto bebas bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar -2,500. Sementara itu, masing-masing koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan searah dengan 10redicto kinerja (Y).

Artinya, setiap peningkatan pada salah satu 10 redicto bebas akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi 10redicto lain konstan. Koefisien tertinggi dimiliki oleh disiplin kerja sebesar 0,674, yang menunjukkan bahwa 10redicto ini memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dibandingkan dua 10redicto lainnya. Hal ini memberikan 10redicto bahwa kedisiplinan karyawan merupakan 10redic dominan yang dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan di PT Media Antar Nusa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.829	.71147

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.829. Angka ini dapat diartikan bahwa sebesar 82.9% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sisa pengaruh sebesar 17.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.492	2.166	10.847	<,001
	X1	-.295	.055	-.362	<,001
	X2	-.181	.039	-.374	<,001
	X3	.727	.057	.985	<,001

a. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 64.031 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.492	2.166		10.847
	X1	-.295	.055	-.362	<.001
	X2	-.181	.039	-.374	<.001
	X3	.727	.057	.985	<.001

a. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 64.031 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung -5.311 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung -4.690 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 12.651 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh 11redicto dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.295 dan nilai signifikansi < 0.001, yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Temuan ini menarik karena berlawanan dengan hipotesis awal dan 11redicto besar teori manajemen, namun memberikan wawasan kritis mengenai dinamika internal di PT. Nusanet.

Koefisien 11redicto tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini, justru semakin rendah kinerja yang mereka tunjukkan. Interpretasi yang paling mungkin untuk fenomena kontra-intuitif ini adalah adanya potensi "kepemimpinan yang terlalu akomodatif" atau *laissez-faire* yang tidak diimbangi dengan tuntutan kinerja yang tegas. Gaya kepemimpinan yang mungkin dinilai "baik" oleh karyawan karena memberikan banyak kebebasan, minim tekanan, dan kurang pengawasan dapat secara tidak sadar menciptakan lingkungan kerja yang terlalu 11redicto. Akibatnya, rasa urgensi dan dorongan untuk mencapai target yang menantang dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak 11redicto pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Karakteristik responden yang mayoritas berada pada fase awal karier juga memperkuat analisis ini. Karyawan yang lebih muda mungkin membutuhkan bimbingan dan

struktur yang lebih jelas, bukan hanya sekadar pemimpin yang “baik” atau “menjadi pendengar”. Temuan ini mengisyaratkan bahwa efektivitas kepemimpinan di PT. Nusanet tidak cukup diukur dari 12 redict kenyamanan bawahan, tetapi harus dilihat dari kemampuannya menyeimbangkan antara dukungan interpersonal dengan penekanan pada akuntabilitas dan pencapaian target.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Serupa dengan 12 redicto sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh 12redicto dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar -0.181 dan nilai signifikansi < 0.001 . Ini berarti, persepsi lingkungan kerja yang semakin nyaman dan positif justru berkorelasi dengan penurunan kinerja.

Temuan yang tidak 12redictor dapat dijelaskan melalui konsep “zona nyaman” (*comfort zone*). Lingkungan kerja yang sangat kondusif, di mana hubungan 12redict antar karyawan sangat erat dan fasilitas memadai, dapat menjadi pedang bermata dua jika tidak didukung oleh budaya kerja yang berorientasi pada hasil (*result-oriented culture*). Karyawan mungkin menjadi terlalu nyaman dengan status quo, sehingga motivasi untuk berinovasi, mengambil inisiatif, atau melampaui target standar menjadi berkurang. Lingkungan yang “terlalu baik” dapat menurunkan 12redict 12redict kerja ke titik yang tidak lagi memicu performa optimal, melainkan mendorong kelengahan.

Hasil ini tidak menafikan pentingnya lingkungan kerja yang baik, namun menyoroti perlunya keseimbangan. Penelitian Oktaviana (2022) memang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang positif (Oktaviana, 2022). Namun, temuan di PT. Nusanet memberikan dimensi baru bahwa lingkungan yang positif harus secara aktif diarahkan untuk mendukung produktivitas, misalnya melalui kompetisi sehat, 12redict evaluasi kinerja yang transparan, dan penekanan pada kolaborasi yang produktif, bukan sekadar interaksi 12redict.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda secara kontras dengan dua 12redicto lainnya, disiplin kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi tertinggi, yaitu sebesar +0.727, dengan nilai signifikansi < 0.001 . Temuan ini sangat kuat dan menegaskan bahwa disiplin kerja adalah 12redictor paling dominan dan menjadi pilar utama penopang kinerja di PT. Nusanet.

Hasil ini selaras dengan teori dari Nasution (Nasution dkk., 2022) dan temuan penelitian oleh Muslimat dan Wahid (Muslimat & Wahid, 2021) serta Hidayat dkk. (Hidayat dkk., 2022), yang secara konsisten menempatkan disiplin sebagai fondasi kinerja yang unggul. Dalam konteks PT. Nusanet, di mana 12redict eksternal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja justru menunjukkan korelasi 12redicto, maka 12redict internal yang melekat pada individu dan 12redict yaitu kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas menjadi satu-satunya pendorong kinerja yang efektif.

Nilai koefisiennya yang besar (0.727) menandakan bahwa setiap peningkatan pada 12redict disiplin karyawan akan memberikan dampak positif yang sangat besar pada peningkatan kinerja mereka. Ini menyiratkan bahwa di tengah potensi kelengahan akibat kepemimpinan dan lingkungan yang terlalu nyaman, karyawan yang berpegang teguh pada disiplinlah yang mampu mempertahankan dan bahkan meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian, penguatan budaya disiplin melalui kebijakan yang tegas, 12redict

penghargaan dan sanksi yang jelas, serta pengawasan yang konsisten menjadi strategi manajerial yang paling krusial dan mendesak bagi PT. Nusanet untuk mencapai tujuannya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap data dari 40 responden di PT. Media Antar Nusa Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh 13redicto dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi < 0.001 dengan koefisien regresi -0.295 . Artinya, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang semakin positif (dianggap terlalu akomodatif atau bebas) justru secara signifikan menurunkan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini belum efektif dalam mendorong produktivitas.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh 13redicto dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi < 0.001 dengan koefisien regresi -0.181 . Ini berarti bahwa persepsi lingkungan kerja yang semakin nyaman dan kondusif secara signifikan berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan. Temuan ini mengisyaratkan adanya potensi “zona nyaman” yang dapat melenakan dan menurunkan motivasi karyawan untuk mencapai performa optimal.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi < 0.001 dengan koefisien regresi $+0.727$. Disiplin kerja merupakan 13redicto dengan pengaruh positif paling kuat dan dominan. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab menjadi pilar utama yang menopang dan mendorong kinerja karyawan di tengah 13redic eksternal lain yang justru berpengaruh 13redicto.
- d. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi < 0.001 . Nilai Adjusted R Square sebesar 0.829 menunjukkan bahwa ketiga 13redicto ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 82.9% variasi dalam Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa ketiga 13redic tersebut secara kolektif merupakan 13redictor yang sangat kuat terhadap kinerja, meskipun arah pengaruhnya bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 642–651. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638>
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DISTRIBUSI SENTRA JAYA. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 291. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12367>
- Alfonso lande, Anjas Ferliandre, & Meita Anggraini. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN STRATEGI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>
- Alit, B. P., Rahayu, A. S., Anum, N. S., Nurambarwati, D., Kamal, M. M., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(2), 130–142. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i2.3266>
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Firdaus, F. (2024). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BADAN LITBANG DAN DIKLAT KEMENTERIAN AGAMA: ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE RESEARCH AND TRAINING AGENCY OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIR. *Journal of Religious Policy*, 3(1), 138–158. <https://doi.org/10.31330/repo.v3i1.38>
- Haropis, Y. F., & Zamralita, Z. (2023). STUDI PADA KARYAWAN TEKNOLOGI INFORMASI: PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 7(3), 500–510. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25675.2023>
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SUKAINDAH KECAMATAN SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI. *JURNAL DIMENSI*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>
- Moh. Filzan Al-Mustajidi, Agung Widhi Kurniawan, & Zainal Ruma. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Biringkassi Raya. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 269–281. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i1.1629>
- Murni, M., & Syahriani, E. (2022). PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI KECAMATAN BANDAR BARU KABUPATEN PIDIE JAYA. *IndOmera*, 3(6), 76–84. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.307>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nasution, K. A., Hasibuan, S. S., Utami, A., Hasibuan, F., Ardiansyah, F., & Hardana, A. (2022). Strategi LPTQ Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Yang Unggul dan Qur'ani. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 187–197. <https://doi.org/10.58707/jipm.v2i3.353>
- Nugraha Gumilar. (2024). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan*. Panglima Tentara Nasional Indonesia.

- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Salsalbilah, A. I., & Hidayat, A. (2024). Tingkat Pengetahuan, Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit XYZ Di Surabaya. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 822–832. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1887>
- Saputra, E. D. P., & Febrianti, R. A. M. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2623–2631. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4793>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung.