



**UNTAR**

FAKULTAS  
EKONOMI & BISNIS

# Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 7/01/Januari/2025

## DAFTAR ISI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Aditya Soejanto, Joyce Angelique Turangan	1-9
ASPEK-ASPEK YANG MEMENGARUHI <i>CONSUMER LOYALTY</i> PADA NASABAH BANK DANAMON DI JABODETABEK Alberthino Ramoz Ritonga, Tommy Setiawan Ruslim	10-18
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Angelia Rachel Himawan, Yusi Yusianto	19-27
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KONSUMEN DENGAN PENGALAMAN BERBELANJA BAHAN MAKAN DI <i>ONLINE</i> SEBAGAI MEDIASI Bellinda Corinna, Cokki	28-35
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEMBELIAN ULANG APLIKASI BLIBLI: KEPUASAN ELEKTRONIK SEBAGAI MEDIATOR Betty Amuntai, M. Tony Nawawi	36-43
PENGARUH KETERAMPILAN KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA SALON Cavell Sunario, Sarwo Edy Handoyo	44-52
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA Chika Callista Fatin, Yanuar	53-63
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI PASAR, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA UMKM DI JAKARTA BARAT Clement Yehezkiel Sugiantoputro, Oey Hannes Widjaja	64-75
FACTORS INFLUENCING CUSTOMERS TO STAY LOYAL IN PLAYING E-SPORTS GAMES IN INDONESIA David Francois, Galuh Mira Saktiana	76-82
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN <i>LAISSEZ-FAIRE</i> , SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN INDUSTRI DESAIN Davin Octavianus Chandra, Yanuar	83-88

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT LAVREIA BEAUTY INDONESIA Edwin Gautama, Edalmen	89-97
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>BRAND LOYALTY</i> PADA PENGGUNA IPHONE DI JABODETABEK Fiore Farrello, Arifin Djakasaputra	98-107
IMPLEMENTASI KEUANGAN HIJAU TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI NEGARA ASEAN Fransiskus Randy, Nuryasman	108-117
PENGARUH KOMPETENSI STRATEGIS DAN KOMPETENSI ETIKA TERHADAP PERTUMBUHAN BISNIS DIMEDIASI KOMPETENSI JARINGAN Georgio Franklin Tjan, Louis Utama	118-127
DIGITALISASI <i>E-COMMERCE</i> DAN <i>ENTREPRENEURIAL MINDSET</i> UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING USAHA KOMPUTER RAKITAN Hellen Halim Putri, Nur Hidayah	128-135
PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KEBERHASILAN USAHA UMKM <i>FOOD &amp; BEVERAGES</i> JAKARTA BARAT James Antonio, Frangky Slamet	136-145
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI INTENSI PEMBELIAN PADA PRODUK KOSMETIK DEAR ME BEAUTY Jesselyn Angela Witardjo, Galuh Mira Saktiana	146-160
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEMBELIAN PADA <i>SKINCARE MS GLOW</i> Junita Saraliandra, Arifin Djakasaputra	161-170
PENGARUH STRUKTUR MODAL, LIKUIDITAS, DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERCATAT DI BEI Maria, Indra Widjaja	171-180
FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM <i>PURCHASE INTENTION</i> PADA PRODUK SCARLETT Meily Helma Runtuwene, Rodhiah	181-188
ANALISIS PROFITABILITAS PERBANKAN DI INDONESIA Michael Yorish Anthony, Nuryasman MN	189-196

PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA: SIKAP DAN KONTROL PERILAKU YANG DIRASAKAN SEBAGAI MEDIASI Nadya Gracia, Ida Puspitowati	197-205
PENGARUH <i>E-HRM USE</i> DAN <i>EMPLOYEE PERFORMANCE</i> TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL PERFORMANCE</i> MELALUI <i>JOB SATISFACTION</i> Naufal Nugroho, Ronnie Resdianto Masman	206-215
PENGARUH <i>WORK LIFE BALANCE</i> DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA HOTEL X DI JAKARTA SELATAN Nichoulas Andrew Hermanto, Carol Daniel Kadang	216-223
PENGARUH PENGALAMAN BERWIRAUSAHA, INOVASI, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA USAHA Novianty, Sarwo Edy Handoyo	224-232
PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA Rochayati, Ronnie Resdianto Masman	233-242
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI <i>PURCHASE DECISION</i> PRODUK UNIQLO DI JAKARTA BARAT Ruth Ananda Wиейanto, Carunia Mulya Firdausy	243-250
PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGALAMAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BANK JAGO DI Jakarta Ryan, Carunia Mulya Firdausy, Richard Andrew	251-259
FAKTOR-FAKTOR PENGARUH MINAT BELI KONSUMEN TERHADAP SOUVENIR <i>BAND FOURTWNTY</i> Safa Ravenica, Sanny Ekawati	260-268
PENGARUH STRES KERJA DAN <i>SERVANT LEADERSHIP</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Suci Salsabila Rusli, Mei Ie	269-276
<i>SOCIAL MEDIA MARKETING, ELECTRONIC WORD-OF-MOUTH, DAN BRAND AWARENESS</i> UNTUK MEMPREDIKSI <i>PURCHASE INTENTION</i> Vanessa, Keni	277-289

MEMBANGUN WIRAUSAHA MASA DEPAN: PEMAHAMAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI BERWIRAUSAHA Vanessa, Frangky Slamet	290-300
PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA: MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI William Stefanus Tumbelaka, Andi Wijaya	301-309
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI <i>REPURCHASE INTENTION</i> PENGGUNA APLIKASI TOKOPEDIA DI TANGERANG Yeni Aryanti Simanjuntak, M. Tony Nawawi	310-317
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI RESILIENSI UMKM TELUKGONG JAKARTA UTARA Gerry Michael Cua, Lydiawati Soelaiman	318-324
PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM Felix Demetrius, Yusbardini	325-333
PENGARUH <i>FINANCIAL LITERACY</i> DAN <i>FINANCIAL ATTITUDE</i> TERHADAP <i>FINANCIAL WELL-BEING</i> MELALUI <i>FINANCIAL BEHAVIOR</i> Jocelyn Andrene, Ary Satria Pamungkas	334-343
PENGARUH <i>ROLE MODEL</i> DAN <i>ENTREPRENEURIAL PASSION</i> TERHADAP <i>ENTREPRENEURIAL INTENTION</i> DI ERA DIGITAL Matthew Marvel Liputra, Kartika Nuringsih	344-353
FAKTOR KEPERIBADIAN DAN KELUARGA DALAM MEMBENTUK MINAT WIRAUSAHA MAHASISWA Petra Ezra Fabio, Herlina Budiono	354-360
PENGARUH DIMENSI KEUANGAN DAN TINGKAT PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI GENERASI Z DI JAKARTA BARAT Sharon Angeline Oen, Khairina Natsir	361-371

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT LAVREIA BEAUTY INDONESIA

Edwin Gautama<sup>1</sup>, Edalmen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: edwin.115200338@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: edalmen@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 18-11-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sekitar 80 responden yang termasuk sebagai karyawan PT. Lavreia Beauty Indonesia. Data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner *online* yang disebarluaskan melalui media sosial dengan metode *purposive sampling* dan teknik *non-probability sampling*. Serta data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 3. Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa a). Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, b). Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, c). Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan praktik kepemimpinan dan menjaga disiplin kerja yang ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT. Lavreia Indonesian Beauty. The sample used in this research was around 80 respondents who were employees of PT. Lavreia Beauty Indonesia. The data in this research was obtained through an online questionnaire distributed via social media using a purposive sampling method and non-probability sampling technique. And the data that has been collected will be processed using SmartPLS version 3 software. The results of this research show that a). Leadership Style has an influence on Employee Performance, b). Motivation has no influence on employee performance, c). Work Discipline has an influence on Employee Performance. These findings suggest that organizations should focus on improving leadership practices and maintaining strict work discipline to improve overall employee performance.*

**Keywords:** leadership style, motivation, work discipline, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kemajuan perusahaan (Zulmariad et al., 2022). Karyawan adalah aset penting karena kecerdasan, keinginan, dan kreativitas mereka diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Ikut, 2023). Kinerja karyawan menjadi pilar utama kesuksesan bisnis, memengaruhi produktivitas, kualitas, kreativitas, dan dedikasi yang mendukung perusahaan (Eduma, 2023; Fauzi et al., 2022; Putri & Sarita, 2023; Oktavianus et al., 2024). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan (Rosalina & Wati, 2020; Rofa et al., 2024; Rivaldo & Ratnasari, 2020; Kusmiati et al., 2022; Ludin et al., 2023). Disiplin kerja juga penting dalam menentukan kinerja, karena karyawan yang disiplin cenderung mencapai hasil yang lebih baik (Yusuf et al., 2024).

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan dapat meningkatkan pendapatan dan kemajuan perusahaan (Fauzi *et al.*, 2023; Kirana *et al.*, 2023). Ketidaksiplinan karyawan mengganggu produktivitas, efisiensi operasional, dan motivasi tim, berdampak negatif pada penjualan dan kinerja perusahaan (Nurbaya, 2020; Haqi *et al.*, 2023).

Di PT Lavreia Beauty Indonesia, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dianggap elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sugiyono *et al.*, 2022; Muna *et al.*, 2023). Evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor penurunan kinerja diperlukan untuk memastikan perusahaan mencapai target penjualan dan tetap kompetitif di pasar.

### **Kajian teori**

*Path-Goal Theory*, yang dikembangkan oleh Robert House, menekankan bahwa pemimpin harus membantu bawahan mencapai tujuan dengan memberikan arahan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan (House, 1971). Dalam konteks PT. Lavreia Beauty Indonesia, teori ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif (*directive, supportive, participative, dan achievement-oriented*) dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. *Directive leadership* meningkatkan efisiensi kerja, *supportive leadership* meningkatkan kepuasan dan motivasi, *participative leadership* memperkuat keterlibatan dan komitmen, dan *achievement-oriented leadership* mendorong prestasi tinggi. Motivasi karyawan, yang dipengaruhi oleh insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja, serta disiplin kerja yang mencakup kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur, juga sangat penting. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan mendukung motivasi serta disiplin kerja, PT. Lavreia Beauty Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

### **Kaitan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian oleh Kustanto *et al.* (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, dengan memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Siagian *et al.* (2023) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi, dan keterlibatan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Agari & Suhermin (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang konsisten dengan nilai organisasi dan memperhatikan kebutuhan serta perkembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang mendukung, memberdayakan, dan memperhatikan kebutuhan karyawan memiliki kaitan kuat dengan peningkatan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

H1: Gaya Kepimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.

### **Kaitan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Penelitian oleh Kustanto *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, di mana motivasi tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Efehendy *et al.* (2021) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan semangat dan fokus karyawan, sehingga mempengaruhi hasil kerja positif. Ahmad *et al.* (2022) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja melalui faktor internal dan eksternal, meningkatkan komitmen, inisiatif, dan hasil kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi yang tinggi memiliki kaitan erat dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

H2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.

### Kaitan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian oleh Wulandari et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Disiplin tinggi mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan, yang membuat karyawan lebih terorganisir, konsisten, dan dapat diandalkan, sehingga berdampak positif pada kinerja. Agari & Suhermin (2021) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja efisien dan produktif. Ahmad et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin meningkatkan kinerja melalui pemantauan kerja dan metode kepemimpinan yang diterapkan. Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, produktif, dan fokus dalam menjalankan tugas mereka.

H3: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan metode purposive sampling. Populasi penelitian terdiri dari karyawan dan karyawan yang berkerja di PT. Lavreia Indonesia Beauty. Penelitian ini hanya melibatkan sekitar 80 responden sebagai sampel pada penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, penulis menyebarkan kuesioner melalui media sosial. Pengukuran data dilakukan dengan skala ordinal menggunakan skala Likert pada variabel Gaya Kepimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini akan menggunakan software SmartPLS versi 3 for professional untuk analisis data. Berikut adalah indikator variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Indikator variabel penelitian

Variabel	Indikator	Referensi
Gaya Kepimpinan	• Kemampuan mengambil keputusan	Mulyana <i>et al.</i> (2023)
	• Kemampuan mempertimbangkan ulang	
	• Kemampuan memotivasi	
	• Kemampuan berkomunikasi	
	• Kemampuan mengendalikan bawahan	
	• Kemampuan mengendalikan emosi	
Motivasi	• Usaha yang maksimal	Syafrizal <i>et al.</i> (2023)
	• Bersedia memberikan usaha lebih	
	• Keinginan kuat dalam kesuksesan	
	• Termotivasi untuk berkembang	
	• Sikap positif dalam menghadapi tantangan	
	• Bersikap optimis dalam kesulitan	
Disiplin Kerja	• Tujuan & kemampuan	Hasibuan (2016)
	• Pemimpin teladan	
	• Pemimpin yang memotivasi	
	• Pemimpinan yang tegas	
	• Sanksi hukum	
	• Adanya sistem keadilan	
Kinerja Karyawan	• Hasil Kerja	Tambunan <i>et al.</i> (2019)
	• Inisiatif	
	• Kualitas	
	• Kemampuan beradaptasi	
	• Ketangkasan Mental	

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menguji hipotesis, penting untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel. Penelitian akan dianggap valid jika memiliki nilai AVE yang melebihi dari 0,5 dan outer loading yang melebihi dari 0,7 dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian outer loading dan AVE (Hair et al., 2011).

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  
Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,690
Gaya Kepemimpinan	0,661
Kinerja Karyawan	0,648
Motivasi	0,681

Nilai AVE yang melebihi 0,5 menunjukkan bahwa konstruk dalam model penelitian memiliki validitas yang memadai, dengan variabilitas yang lebih tinggi dibandingkan kesalahan pengukuran. Selain itu, outer loading yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel dan konstruk yang diukur, mengindikasikan validitas yang baik.

Tabel 3. Nilai *outer loading*  
Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

Indikator	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
DK1	0,701			
DK2	0,852			
DK3	0,806			
DK4	0,882			
DK5	0,859			
DK6	0,871			
GK1		0,814		
GK2		0,907		
GK3		0,859		
GK4		0,844		
GK5		0,850		
GK6		0,557		
KK1			0,775	
KK2			0,788	
KK3			0,860	
KK4			0,866	
KK5			0,772	
KK6			0,763	
MT1				0,792
MT2				0,711
MT3				0,883
MT4				0,866
MT5				0,944
MT6				0,728

Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Analisis reliabilitas dapat ditentukan dari nilai Cronbach's alpha dan composite reliability. Sebuah indikator dianggap andal jika nilai Cronbach's alpha dan composite reliability lebih dari 0,70, dan nilai antara 0,60 hingga 0,70 juga dianggap dapat diterima (Hair et al., 2014).

Tabel 4. Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*  
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0,909	0,930
Gaya Kepemimpinan	0,892	0,920
Kinerja Karyawan	0,892	0,917
Motivasi	0,905	0,927

### Hasil uji *R-square*

Nilai *R-square* menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan, baik yang ada di dalam maupun di luar penelitian ini, terhadap variabel dependen (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini, Gaya Kepimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 39,8% terhadap Kinerja Karyawan, sementara variabel lain mempengaruhi 22,3%.

Tabel 5. Nilai *R-square*  
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,398	0,375

### Hasil uji *f-square*

Dalam penelitian ini, hasil analisis effect size menunjukkan bahwa Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,041, yang berarti pengaruhnya kecil. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,001, juga dengan pengaruh kecil. Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,201, menunjukkan pengaruh sedang.

Tabel 6. Nilai *effect size*  
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

	<i>Effect Size</i>
Gaya Kepimpinan → Kinerja Karyawan	0,041
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,001
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,201

### Hasil uji hipotesis

Tabel 7. Nilai uji hipotesis  
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS versi 3

	$\beta$	<i>P Values</i>
Gaya Kepimpinan → Kinerja Karyawan	0,333	0,000
Motivasi → Kinerja Karyawan	-0,027	0,823
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,473	0,000

### H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lavreia Beauty Indonesia. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Kustanto et al. (2020), Ahmad et al. (2022), Hidayat et al. (2024), Sukmawati et al. (2020), Efhendy et al. (2021), Siagan et al. (2023), Agari & Suhermin (2021), Wulandari et al. (2021), Rahmi et al. (2020), Kenedy et al. (2022), dan Andrianto et al. (2023) yang juga menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Wulandari et al. (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sehingga pemimpin harus mengasah kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, mempertimbangkan ulang keputusan saat ada informasi baru, dan mengembangkan kemampuan memotivasi karyawan melalui pengakuan dan insentif.

## **H2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lavreia Beauty Indonesia. Dalam penelitian ini, variabel motivasi terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang mungkin dipengaruhi oleh sampel populasi responden yang terdiri dari 50 karyawan tetap (62,5%) dan 30 karyawan lepas (37,5%). Karyawan lepas sering kali memiliki motivasi yang berbeda dibandingkan dengan karyawan tetap, yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan keterlibatan, ketidakpastian karier, serta kurangnya dukungan dan pengembangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Wulandari *et al.* (2021), Sembiring *et al.* (2021), dan Yusvenda *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Kustanto *et al.* (2020), Ahmad *et al.* (2022), Efhendy *et al.* (2021), Siagian *et al.* (2023), Agari & Suhermin (2021), Wulandari *et al.* (2021), Rahmi *et al.* (2020), Kenedy *et al.* (2022), Andrianto *et al.* (2023), dan Sitopu *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendorong usaha maksimal dengan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan dan menyediakan peluang pengembangan karier. Karyawan perlu didorong untuk bersedia memberikan usaha lebih dengan menetapkan target yang menantang namun realistis, serta membangun keinginan kuat untuk sukses melalui pelatihan dan mentoring.

## **H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lavreia Kecantikan Indonesia.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lavreia Beauty Indonesia. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kustanto *et al.* (2020), Ahmad *et al.* (2022), Efhendy *et al.* (2021), Siagian *et al.* (2023), Agari & Suhermin (2021), Wulandari *et al.* (2021), Manalu *et al.* (2021), Rahmi *et al.* (2020), Andrianto *et al.* (2023), dan Sitopu *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Wulandari *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, pemimpin harus memastikan bahwa karyawan memiliki tujuan yang jelas dan kemampuan yang memadai untuk mencapainya. Pemimpin perlu menjadi teladan yang baik dan mampu memotivasi karyawan melalui contoh nyata dan penghargaan yang adil.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lavreia Beauty Indonesia. Motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lavreia Beauty Indonesia. Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lavreia Beauty Indonesia. Untuk PT. Lavreia Beauty Indonesia, penulis menyarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja perlu diperbaiki. Kepemimpinan harus mempertahankan kemampuan dalam mempertimbangkan berbagai opsi saat membuat keputusan dan meningkatkan kemampuan menjaga profesionalisme dalam situasi sulit. Motivasi karyawan perlu ditingkatkan dengan mempertahankan sikap positif mereka terhadap tantangan

kerja dan meningkatkan kesediaan mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan tim. Disiplin kerja harus diperbaiki dengan mempertahankan ketegasan perusahaan dalam menjaga disiplin dan meningkatkan kejelasan tujuan karyawan dalam pekerjaan.

## REFERENSI

- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4), 1-20.
- Agari, R. & Suhermin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Distrindo Bakti Utama. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 123-135.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inhutani-IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.148>
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30-38.
- Eduma. (2023). 6 Manfaat Kinerja Karyawan untuk Self Development dan Perusahaan Maju - Lembaga Penjaminan Mutu. Lembaga Penjaminan Mutu - Universitas Medan Area. <https://lpm.uma.ac.id/6-manfaat-kinerja-karyawan-untuk-self-development-dan-perusahaan-maju/>
- Efehendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140-147.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 106–121.
- Haqi, J. D., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2553-2567.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Human Resource Management. Revised Edition*. Jakarta: Publisher of PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Stiepari Press, 1-77.
- Kenedy, T. F., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Astriani, F. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on The Performance of Police Members with Discipline as Intervening Variables in Polda Kepri. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(10), 503-514.

- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E- Commerce*, 2(4), 19-36.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63-69.
- Kustanto, M. A., Wahyudi, S. T., & Irawan, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 24(1), 85- 101.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 185-205.
- Mulyana, I., Arafah, W., Kusnadi, D. (2023). The Influence of Strategic Leadership Style and Career Path Management on Personal Performance at the Indonesian State Intelligence Agency Mediated by Work Climate. *Industrial Psychology*. 10.47191/jefms/v6-i4-28
- Muna, Z., Alfisah, E., & Mardah, S. (2023). Analisis Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Oktavianus, L. C., Daromes, F. E., & Asri, M. (2024). Influence of Financial Performance and Environmental Performance on Company Reputation. *AJAR*, 7(01), 51-78.
- Putri, F. H., & Sarita, M. C. (2023). Keuntungan Bisnis Dari Menerapkan Prinsip Keberagaman di Tempat Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 11371-11380.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rofa, M. Z. D., Putra, R. B., Suryadi, D., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 276-283.
- 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.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Siagian, A. O., Widyastuti, T., Karsono, B., Susanto, P. C., Suaidy, H. M., & Asman, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(1), 112-

132.

- Siagian, P. S., Hutagalung, S., & Situmorang, S. (2023). Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 231-244.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2). Diperoleh dari <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Syafrizal, S., Gailea, N., Pahamzah., J., Juniari., Y. (2020). The Correlation of Students' Learning Styles, Learning Motivation, and Speaking Ability. *Journal English Language Teaching and Cultural Studies*. 10.48181/jelts.v3i2.9543
- Tambunan, H. M. S., Herliana, K., Yusuf, F., & Department of Management, Bina Sarana Informatika University. (2019). The Effect of Working Discipline on Performance of Employees in PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2). 221.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 2(1), 37-48.
- Wulandari, R., Sunarsi, D., & Susilowati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 105-115.
- Yusuf, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 186-200.
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81-92.
- Zulmariad, R., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). The effect of leadership style, motivation and discipline toward employee's performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 305-310.