

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA

Susanti¹, David Humala Sitorus²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb180910408@upbatam.ac.id

ABSTRACT

A good leadership style is a leader must possess. Because leadership styles can be used as a way to interact employees. In a leadership that commands them to invite subordinates to perform their duties and work together to improve employee performance in the company to achieve personal and organizational goals. The purpose of this study was to analyze the impact of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at PT Leeco Bintang Perkasa. The independent variables used in this study are leadership style, work motivation and work discipline, while there is only one dependent variable in this study, employee performance. The study used a sample of 105 respondents drawn through a non-probabilistic sampling method. The data analysis techniques used are descriptive analysis, data quality test, data validity test, reliability test, classical hypothesis test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multilinear analysis test, coefficient of determination analysis hypothesis Test t-test and f-test using SPSS 25 assistance. The analysis of this study shows that leadership style has a significant impact on employee performance, work motivation has a significant impact on employee performance, employee performance has a significant impact on employees, and all variables have a positive and significant impact.

Keywords: Leadership style; work motivation; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, sebuah perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya dan menggunakan sumber daya tersebut seoptimal mungkin, artinya perusahaan tersebut diwajibkan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan karyawan-karyawan yang terdapat pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti diwajibkan memiliki seorang pemimpin untuk memimpin sebuah tim ataupun beberapa karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Perilaku seorang pemimpin sangat berdampak bagi anggotanya karena jika pemimpin tersebut memiliki perilaku yang baik dan melaksanakan wewenangnya dengan baik, maka anggota akan mengamati dan bahkan akan mengikuti perilaku yang

telah ditunjukkan dari pemimpin tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard pada buku karangan (Chaniago, 2017) menyatakan bahwa Pemimpin merupakan seorang individu yang bisa memengaruhi seseorang ataupun sekelompok orang untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksumum dan dikerjakan sesuai dengan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin sangat diwajibkan memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Karena gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai cara untuk berinteraksi dengan karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan, pemimpin diwajibkan untuk bisa mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dan bekerja sama serta mempertingkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan tersebut supaya bisa

mencapai tujuan perorangan maupun organisasi.

PT Leeco Bintang Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin PT Leeco Bintang Perkasa ini merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat suportif. Pemimpin PT Leeco ini bisa dikatakan sangat akrab bersama bawahannya, sehingga Ketika seorang karyawan ada permasalahan mengenai pekerjaan, karyawan tersebut tidak segan untuk menceritakan kepada pemimpinnya dan pemimpin PT Leeco juga akan memberikan solusi dan akan memberikan arahan kepada karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang bersifat suportif ini mampu menguntungkan pihak bawahan PT Leeco Bintang Perkasa karena pemimpin yang suportif memiliki karakteristik yang dapat menguntungkan bawahannya. Setiap kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dan dilibatkan dalam pemecahan masalah. pemimpin tipe ini juga melakukan pendekatan personal dalam berinteraksi dengan bawahannya untuk meningkatkan hubungan personal. Bahkan gaya kepemimpinannya pun terkadang tidak terfokus pada pencapaian tujuan.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian (Siagian & Defrianti, 2020) yang menyampaikan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom pada Kota Batam. Dari hasil yang didapatkan bisa diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan dilakukan semakin tepat, maka kinerja karyawan pasti akan semakin baik.

Sebuah perusahaan selain harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, perusahaan tersebut juga harus memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya. Karena Motivasi mampu menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan bersemangat. Kepuasan kinerja seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan motivasi, seorang karyawan jika mendapatkan motivasi yang tinggi yang diberikan oleh pemimpin, maka kepuasan dalam bekerja yang dimiliki oleh

karyawan akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Seorang karyawan juga harus memiliki kedisiplinan yang baik untuk bisa berada di suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah sikap hormat, menghargai, taat, serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada, dan juga menaatinya dengan baik serta siap menerima sanksi-sanksi apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang ada pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian yang kita dapatkan dari latar belakang, berikut ini adalah beberapa rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini, yaitu:

1. Apa pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?
4. Apakah dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang baik akan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?

Berdasarkan rumusan masalah yang didapatkan, selanjutnya merupakan beberapa tujuan penelitian yang didapatkan oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh apa yang terjadi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.
3. Untuk mengetahui apa yang memengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.
4. Untuk mengetahui apakah dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik akan terjadinya peningkatan terhadap kinerja

karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.

Sesuai dengan penjelasan diatas, penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA".

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Dasar Penelitian

Setelah masalah ditemukan dan telah dirumuskan oleh penelitian, selanjutnya adalah menjelaskan teori-teori dan konsep-konsep hasil penelitian yang akan dijadikan sebagai landasan teori dengan arti kata, untuk mendiskripsikan kerangka referensi ataupun teori-teori untuk digunakan sebagai pengkajian suatu permasalahan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Purwadi et al., 2020) Gaya kepemimpinan merupakan seseorang yang mampu menentukan strategi, membuat rencana, serta bisa menjadi motivasi kepada bawahannya untuk bisa mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, maupun efisien. Adapun menurut (Purwanggono, 2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan peranan para manajer yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

Berikut ini merupakan indikator-indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan. menurut gede dan piarniti pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020) yaitu sebagai berikut.

1. Integritas
2. Kompeten
3. Konsistensi
4. Loyal
5. Terbuka

2.3 Motivasi Kerja

Menurut penelitian (Siagian, 2018), motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seorang individu ataupun sekelompok individu untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu.

sehingga motivasi sering dikatakan sebagai suatu dorongan perilaku individu.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Hasibuan yang terdapat pada jurnal penelitian yang diteliti oleh (Adha et al., 2019) yang terdiri dari:

1. Kebutuhan untuk fisik
2. Kebutuhan untuk rasa aman
3. Kebutuhan terhadap sosial
4. Kebutuhan untuk mendapatkan suatu penghargaan
5. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku atau sikap dan tindakan untuk menaati peraturan yang disesuaikan berdasarkan peraturan suatu perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang terkait antara lain yaitu ketidakhadiran karyawan, keterlambatan dan keberangkatan lebih awal. Oleh karena itu, hal ini adalah dari sikap disiplin kerja yang harus diselesaikan dengan benar oleh pihak manajemen.

Adapun indikator kedisiplinan yang terdapat pada jurnal penelitian (Esthi & Marwah, 2020) yaitu:

1. Kehadiran.
2. Taat pada standar kerja
3. Tingginya tingkat kewaspadaan
4. Bekerja secara etis.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan juga kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan saat melakukan pekerjaan mereka yang sesuai dengan kewajiban mereka untuk perusahaan. Menurut (Liyas & Primadi, 2017), Kinerja karyawan merupakan situasi dimana rasa semangat yang dirasakan oleh seorang karyawan saat bekerja ataupun saat melakukan pekerjaannya. kinerja karyawan adalah tunjukkan perilaku yang kurang nyata setiap saat sebagai orang yang menghasilkan prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan perannya perusahaan.

Menurut Isa pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020), kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja
2. Tepat waktu

3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang diteliti oleh (Kusumayanti et al., 2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” dikemukakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

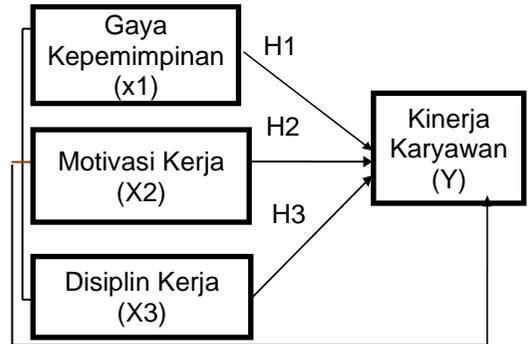
Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2020), dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT Indah Poncan”. Menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif lebih banyak digunakan daripada gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”. Mendapatkan hasil bahwa Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk konseptual dari model atau gambar yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. Kerangka pemikiran biasanya dibuat dalam bentuk diagram agar lebih mudah untuk memahami beberapa variabel yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya.

Berdasarkan konsep teoritis dan penelitian diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2021)

2.8 Hipotesis

Sesuai dengan teori serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, berikut ini merupakan hipotesis yang terdapat pada penelitian ini:

- H₁: diduga gaya kepemimpinan PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: diduga motivasi kerja pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: diduga disiplin kerja pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Leeco Bintang Perkasa yang berjumlah 105 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non-probability sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Angket yang dibagikan kepada 105 karyawan PT Leeco Bintang Perkasa selanjutnya akan dilakukan pengolahan data guna memperoleh informasi tentang karakteristik responden yang diteliti ini.

Data informasi yang didapatkan yakni jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan responden.

Berdasarkan jenis kelamin 105 responden yang diteliti, didapatkan hasil dari analisis responden yang bisa diperhatikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.734	0.1918	Valid
X1.2	0.751	0.1918	Valid
X1.3	0.728	0.1918	Valid
X1.4	0.671	0.1918	Valid
X1.5	0.580	0.1918	Valid

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Berdasarkan jawaban pengerjaan sesuai tabel 1 tertara, bisa dikatakan bahwa

gaya kepemimpinan (X1) dikatakan valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel

Table 2 Motivasi kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.751	0.1918	Valid
X2.2	0.787	0.1918	Valid
X2.3	0.768	0.1918	Valid
X2.4	0.666	0.1918	Valid
X2.5	0.606	0.1918	Valid

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengolahan variabel motivasi kerja ditunjukkan, dimana terdapat 5 pernyataan yang r

hitungnya lebih besar dari r tabel maka motivasi kerja dapat dikatakan efektif.

Tabel 3 Disiplin kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.794	0.1918	Valid
X3.2	0.672	0.1918	Valid
X3.3	0.723	0.1918	Valid
X3.4	0.783	0.1918	Valid

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Pada tabel 3 menampilkan hasil pengolahan data variabel disiplin kerja memiliki lima pernyataan yang setiap item menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dibanding r tabel secara

keseluruhannya. Maka dengan ini dapat menyimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam variabel disiplin kerja dikatakan valid.

Tabel 4 Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.668	0.1918	Valid
Y.2	0.680	0.1918	Valid
Y.3	0.744	0.1918	Valid
Y.4	0.647	0.1918	Valid
Y.5	0.783	0.1918	Valid

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4 diatas bahwa dikarekan

r hitung melebihi dari r tabel, makan kinerja karyawan (Y) dipastikan valid.

Tabel 5 Hasil Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	CUT OFF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.728	5	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.763	5	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.731	4	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.747	5	0,6	Reliabel

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Seperti terlihat pada Tabel 5, terdapat 4 variabel yang menghasilkan nilai Cronbach's Alpha secara umum lebih besar dari 0,6 yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,728, variabel

motivasi kerja sebesar 0,763, variabel disiplin kerja sebesar 0,731, dan karyawan kinerjanya adalah 0,747. Dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57197989
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.047
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Seperti yang dapat kita lihat pada Tabel 6 di atas, nilai signifikansi (Asymmetric Sig. 2 tail) adalah 0,200. Diketahui nilai

Asymp.Sig diatas 0,05, maka data terkonfirmasi berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.636	1.573
	Motivasi Kerja (X2)	.807	1.239
	Disiplin Kerja (X3)	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai toleransi untuk semua variabel bebas adalah > 0,10. Dan juga, semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10.

Artinya variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, artinya semua variabel dapat digunakan.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.379	.876					2.717
Gaya Kepemimpinan (X1)	-.018	.041	-.055		-.447	.656	.636	1.573
Motivasi Kerja (X2)	.033	.041	.086		.796	.428	.807	1.239
Disiplin Kerja (X3)	-.081	.050	-.193		-1.600	.113	.650	1.538

a. Dependent Variable: ABRESID

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Nilai sig variabel X1 sebesar 0,656, nilai sig variabel X2 sebesar 0,428, dan X3 (0,113) atau lebih besar dari 0,050 artinya data variabel bebas dalam penelitian ini

tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dan layak untuk penelitian pengujian menggunakan model uji regresi linier berganda.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	4.165	1.600			
Gaya Kepemimpinan (X1)	.212	.074	.245		2.845	.005
Motivasi Kerja (X2)	.212	.076	.214		2.800	.006
Disiplin Kerja (X3)	.470	.092	.433		5.097	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Seperti yang dapat dilihat dari tabel 4.16 diatas, berikut merupakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 4,165 + 0,212x_1 + 0,212x_2 + 0,470x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan jika konstanta bernilai positif 4,165 yang artinya jika variabel X1, X2, dan X3 bernilai nol (0) atau memiliki nilai konstanta maka nilai variabel Y adalah 4,165. Persamaan regresi yang dihasilkan dijelaskan di bawah ini, yaitu:

1. Koefisien regresi untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) adalah 0,212, yang berarti bahwa peningkatan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan menghasilkan peningkatan 0,212 unit pada variabel Y (kinerja karyawan). Koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan variabel Y adalah satu arah, artinya

jika variabel X1 meningkat maka variabel Y meningkat.

- Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0,212, yang berarti bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel X2 akan menghasilkan peningkatan 0,212 satuan pada variabel Y. Koefisiennya positif, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 dan variabel Y searah, jika variabel X2 meningkat maka variabel Y meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel X3 adalah 0,470, yang berarti bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel X3 akan menghasilkan peningkatan 0,470 satuan pada variabel Y. Koefisiennya positif, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X3 dan variabel Y searah, jika variabel X3 meningkat maka variabel Y meningkat.

Tabel 10 Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.511	1.595

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Seperti yang Anda lihat dari tabel di atas, nilai R Square adalah 0,525 atau 52,5%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel X1 sampai X3 terhadap

kombinasi variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau nilai kesalahan di luar penelitian ini.

Tabel 11 hasil uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	1.600		2.603	.011
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.212	.074	.245	2.845	.005
	Motivasi Kerja (X2)	.212	.076	.214	2.800	.006
	Disiplin Kerja (X3)	.470	.092	.433	5.097	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Berdasarkan tabel uji-t di atas, pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah $0,005 < 0,050$, dan nilai t-hitung $2,845 > t\text{-tabel} (1,98373)$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mana artinya ada pengaruh pasangan X1 variabel Y.

Berdasarkan tabel uji-t di atas, pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah $0,006 < 0,050$, dan nilai thitung $2,800 > t$ tabel $(1,98373)$, dimana H_0

ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel uji-t di atas, pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y adalah $0,000 < 0,050$, dan nilai thitung sebesar $5,097 > t$ tabel $(1,98373)$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa X3 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Tabel 12 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.565	3	94.855	37.278	.000 ^b
	Residual	256.997	101	2.545		
	Total	541.562	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

(Sumber: Hasil SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($37,278 > 2,69$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel X1 sampai X3 berpengaruh terhadap variabel-variabel tersebut jika diuji secara

bersama-sama atau pada waktu yang bersamaan. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Leeco Bintang Perkasa Implikasi atau

penerapannya yang didapatkan pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa memiliki ketetapan dan kemandirian saat bertindak mengenai kebijakan yang artinya pemimpin PT Leeco akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sesuai dengan sanksi yang telah

ditetapkan. PT Leeco Bintang Perkasa memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah disepakati untuk meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya. Dan dalam hal kedisiplinan, karyawan PT Leeco Bintang Perkasa bersikap sopan kepada semua pelanggan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan melalui penelitian ini, kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis data Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Leeco Bintang Perkasa.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Leeco Bintang Perkasa.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Leeco Bintang Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. In *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Vol. 10, Issue 9). lentera ilmu cendekia.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Febriyan, M. D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Universitas Putera Batam*, 8(2), 26–37.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM*. 7(1), 206–219.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2.
- Purwadi, Caesar Darma, D., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 7, 312–320.

<https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>

- Purwanggono, C. J. (2020).
KEPEMIMPINAN. 115.
- Putri, T. A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SEORANG PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDAH PONCAN. *HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66–70. <https://doi.org/10.30606/hjimb>
HIRARKI
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 12–21. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/682>