

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo

Oleh:

M. Luthfi Zidni 192010200230

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2025



Pendahuluan

Penelitian ini mengambil objek di Mie Gacoan Sidoarjo Adapun fenomena kinerja karyawan di restoran tersebut menuntut kecepatan dan ketepatan pelayanan dan penyajian pesanan dengan baik, kinerja karyawan diukur dengan kerja sama tim untuk menyelesaikan setiap pesanan yang ada, kemudian kualitas hasil kerja dengan tidak adanya kecelakaan kerja maupun komplain dari pelanggan terkait pesanan yang disajikan dan kuantitas hasil kerja yang diukur melalui target penjualan mie dan menu pendukung setiap hari, minggu atau bulanan yang telah ditetapkan, semua faktor kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut

Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan (X1)

sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Indikator

1. Kemampuan Pemimpin
2. Kemampuan mengambil keputusan
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan memotivasi

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (X2)

suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Indikator

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Tinjauan Pustaka

Motivasi (X3)

kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu

Indikator

1. Prestasi kerja
2. Tanggung Jawab
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja

Tinjauan Pustaka

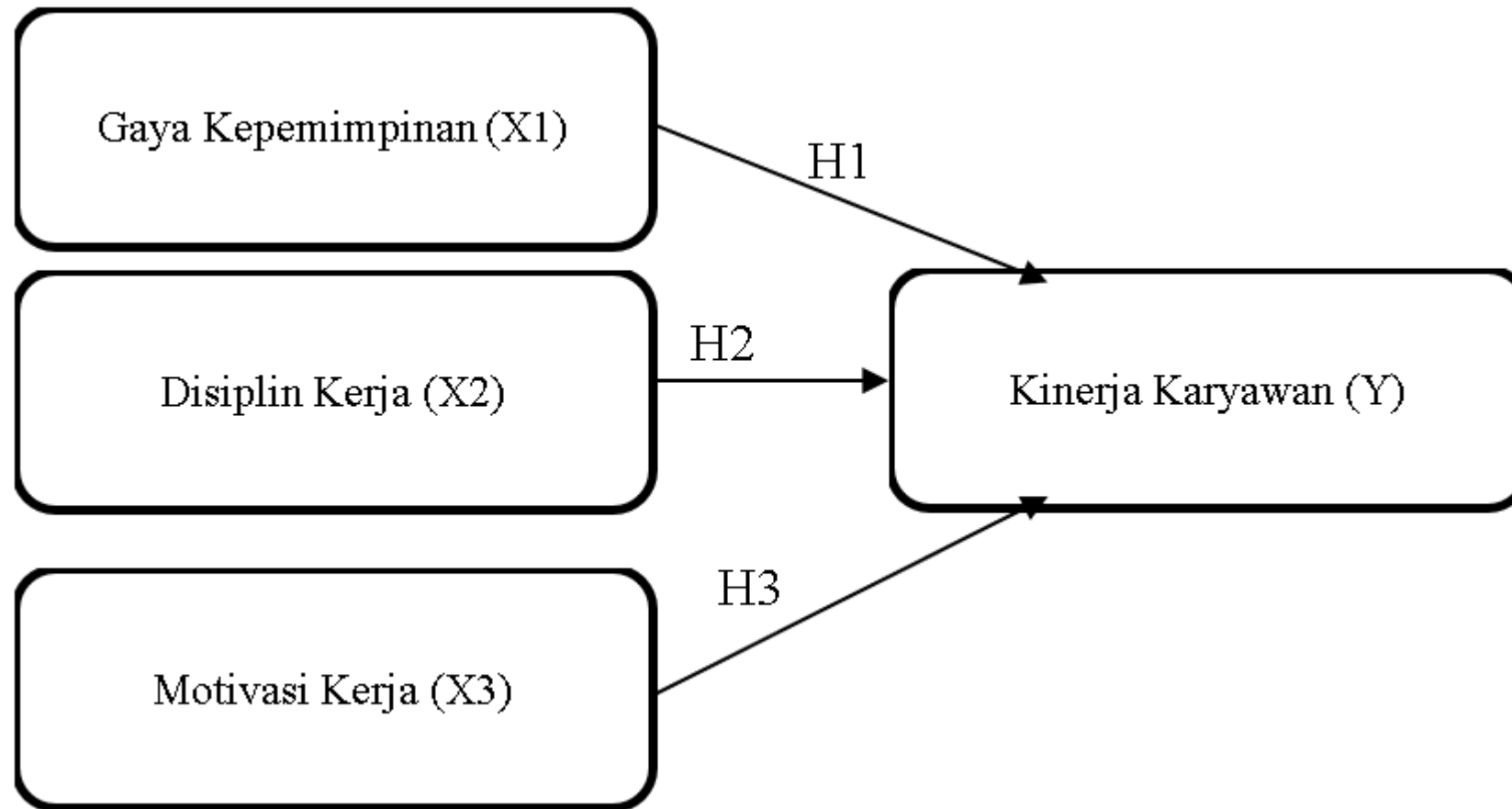
Kinerja Karyawan (Y)

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu

Indikator

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian



Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diolah dengan metode statistika
Penelitian ini dilakukan di Mie Gacoan Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Teuku Umar No.41
Mangersari, Mangersari, Magersari, Kec. Sidoarjo



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Gacoan Sidoarjo yang berjumlah 65 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*
Sampel sebanyak 65 responden



Analisis Data menggunakan Teknik analisis uji instrument, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Pengujian Hipotesis
Olah data menggunakan software SPSS 25

Hasil & Pembahasan

- Dalam penelitian ini, penulis menetapkan sampel penelitian pada karyawan Mie Gacoan Sidoarjo dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner daring (Google Form) yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 183 responden, yang kemudian dianalisis berdasarkan karakteristik demografis dan profesionalnya.

Table 1. Karakteristik Responden

VARIABEL	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	105	57,4 %
	Perempuan	78	42,6 %
Usia	< 20 Tahun	14	7,7 %
	21–25 tahun	64	35 %
	26–30 tahun	50	27,3 %
	31–35 tahun	32	17,5 %
	>35 tahun	23	12,5 %
Lama Bekerja	< 1 tahun	32	17,5 %
	1–3 tahun	78	42,6 %
Jabatan/ Posisi	3 tahun	73	39,9 %
	Crew	78	42,6 %
	Senior Crew	64	35 %
	Manajerial	41	24,4 %

Sumber : olah data (202)

HASIL PENELITIAN

- **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dibandingkan dengan *r-tabel* (0,1188) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,481, disiplin kerja (X2) sebesar 0,577, motivasi kerja (X3) sebesar 0,466, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, meskipun beberapa variabel memiliki nilai alpha yang relatif rendah namun masih berada pada kategori cukup reliabel, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

- **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai residual dengan jumlah data (N) sebanyak 183 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai mean sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 2,07988658. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah 0,010, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Table 3. Hasil Uji Asumsi Normalitas

		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07988658
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.042
	Negative	-.075
Test Statistic		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

Sumber : olah data SPSS (2025)

HASIL PENELITIAN

• Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi model penelitian ini, adalah:

$$Y = 3,387 + 0,420X_1 + 0,272X_2 + 0,471X_3$$

persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Konstanta (*Constant*)

Nilai konstanta sebesar 3,387 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas bernilai nol, maka nilai variabel terikat akan berada pada angka 3,387. Namun, dalam konteks penelitian sosial, nilai konstanta biasanya tidak diinterpretasikan secara literal, melainkan sebagai titik awal prediksi model.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

- Koefisien B = 0,420: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor variabel terikat sebesar 0,420, dengan asumsi variabel lain konstan.
- $t = 4,403$, Sig. = 0,000: Nilai signifikansi di bawah 0,05 menandakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik.
- VIF = 2,937, Tolerance = 0,340: Nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

1. Disiplin Kerja (X2)

- Koefisien B = 0,471: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor variabel terikat sebesar 0,471, dengan variabel lain konstan.
- $t = 5,436$, Sig. = 0,000: Signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.
- VIF = 3,220, Tolerance = 0,311: Tidak ada indikasi multikolinearitas.

1. Motivasi Kerja (X3)

- Koefisien B = 0,272: Setiap kenaikan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan skor variabel terikat sebesar 0,272, dengan variabel lain konstan.
- $t = 3,101$, Sig. = 0,002: Berpengaruh signifikan secara statistik.
- VIF = 1,778, Tolerance = 0,562: Tidak terdapat masalah multikolinearitas.

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.387	2.049		1.653 .100		
Gaya-Kepemimpinan (X1)	.420	.095	.317	4.403 .000	.340	2.937
Disiplin-Kerja (X2)	.471	.087	.410	5.436 .000	.311	3.220
Motivasi-Kerja (X3)	.272	.088	.174	3.101 .002	.562	1.778

HASIL PENELITIAN

- **Uji Hipotesis**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.210	1.890		1.698	.092
	GK (X1)	.412	.097	.301	4.247	.000
	DK (X2)	.465	.089	.396	5.225	.000
	MK (X3)	.278	.091	.182	3.054	.003

Berdasarkan tabel hasil uji t yang diperoleh melalui program SPSS, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.420 dengan nilai $t = 4.403$ dan $\text{Sig.} = \mathbf{0.000}$. Karena nilai $\text{Sig.} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga meningkat.

1. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.471 dengan nilai $t = 5.436$ dan $\text{Sig.} = 0.000$. Karena nilai $\text{Sig.} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerjanya.

1. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.272 dengan nilai $t = 3.101$ dan $\text{Sig.} = 0.002$. Karena nilai $\text{Sig.} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

HASIL PENELITIAN

- Uji F

	Model	Sum-of-Squares	df	Mean-Square	F	Sig.
1	Regression	1658.748	3	552.916	125.817	.000 ^a
	Residual	830.578	189	4.395		
	Total	2489.326	192			

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 125,817 yang lebih besar daripada F-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan secara simultan. Hal ini diperkuat dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,661 yang berarti bahwa 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

- **Koefisien Determinasi**

Model	R	R-Square	Adjusted-R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.661	2.09633

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 Koefisien Determinasi, diperoleh nilai $R = 0,816$ yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R-Square sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,661 memperkuat hasil tersebut dengan menyesuaikan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, yang berarti model penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo**

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pola maupun strategi yang diterapkan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dibangun melalui sejumlah indikator, antara lain kemampuan mengarahkan, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan mengambil keputusan. Dari keempat indikator tersebut, kemampuan mengambil keputusan memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh adanya keterlibatan emosional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini tampak pada mayoritas karyawan yang menempati posisi sebagai *crew*, di mana mereka memiliki rasa aman sekaligus tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan pada level senior *crew* maupun *floor leader*.

PEMBAHASAN

- **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja dalam organisasi memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dikonstruksi melalui beberapa indikator utama, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima indikator tersebut, kebutuhan akan keamanan menunjukkan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa penyediaan asuransi kerja serta alat keselamatan kerja secara signifikan mendukung rasa aman mereka dalam bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo terlihat melalui terbentuknya rasa puas yang mendorong persepsi positif terhadap organisasi. Mayoritas karyawan berada pada masa kerja 1–3 tahun, periode produktif untuk membangun stabilitas karier. Dengan motivasi yang tepat, kinerja meningkat sekaligus memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PEMBAHASAN

- **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dalam organisasi memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Disiplin kerja dibangun melalui beberapa indikator utama, yaitu tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, ketaatan terhadap atasan, serta efektivitas dalam bekerja. Dari keempat indikator tersebut, efektivitas dalam bekerja memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini tercermin dari mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal berimplikasi langsung pada peningkatan hasil kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui adanya rasa puas yang dimiliki karyawan sehingga membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Kondisi ini diperkuat oleh karakteristik mayoritas karyawan yang berada pada rentang usia 21–25 tahun, yaitu masa produktif yang umumnya menjadi fase awal dalam membangun dan mencari stabilitas karier

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo. Gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya kemampuan mengambil keputusan, meningkatkan kinerja karyawan melalui arahan yang jelas, komunikasi terbuka, dan dukungan yang tepat. Disiplin kerja, terutama efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, turut berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta membentuk kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, motivasi kerja, dengan penekanan pada pemenuhan kebutuhan keamanan seperti penyediaan asuransi dan alat keselamatan kerja, juga terbukti memperkuat kinerja karyawan sekaligus membangun persepsi positif terhadap perusahaan.

Secara empiris, temuan ini menjawab fenomena rendahnya kinerja karyawan yang telah diidentifikasi pada pendahuluan, dengan menegaskan bahwa pengelolaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain sampel yang hanya mencakup karyawan Mie Gacoan Sidoarjo serta penggunaan metode kuantitatif berbasis kuesioner, sehingga variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja, belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, memasukkan variabel tambahan, dan menerapkan metode campuran (mixed-method) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai kinerja karyawan di sektor industri kuliner.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang tulus peneliti sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) yang telah memberikan dukungan, fasilitas, serta lingkungan akademik yang kondusif dalam penyelesaian penelitian ini. Melalui arahan dan bimbingan yang diberikan, peneliti memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan ilmiah sekaligus memperkaya pengalaman penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

Penghargaan yang setinggi-tingginya juga peneliti sampaikan kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial (FBHIS) UMSIDA atas kesempatan, dorongan, serta dukungan akademik yang diberikan sejak tahap perencanaan hingga penyusunan laporan penelitian. Dukungan dari pimpinan fakultas, dosen pembimbing, serta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menjadi landasan penting bagi keberlangsungan penelitian ini.

Program Studi Manajemen, yang telah memberikan bekal keilmuan, pengalaman belajar, serta arahan akademik selama masa studi. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Manajemen menjadi dasar yang kuat dalam merancang, melaksanakan, dan menyelesaikan penelitian ini.

