



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo.-1

Author(s)

Coordinator

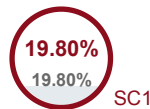
perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**7496**

Length in words

58303

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	0
Micro spaces		0
Hidden characters	␣	16
Paraphrases (SmartMarks)	Ⓐ	102

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Potret Pelaksanaan Pembelajaran SMK Teknik Pemesinan Mata Pelajaran Teknik Pemesinan Bubut Abdillah Hamid Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Supriyatna Asep Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Abizar Haris Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;	46 0.61 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	38 0.51 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6812/48785/54479	32 0.43 %
4	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6113	25 0.33 %

5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6812/48785/54479	24 0.32 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	21 0.28 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6812/48785/54479	21 0.28 %
8	The Influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance Through Work Behavior as an Intervening Variable at PT. Prima Land, Pandeglang Regency Wawan Prahiawan, Tria Kamilasari, Vera Maria;	17 0.23 %
9	http://repository.unmuhjember.ac.id/21474/8/H.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	17 0.23 %
10	https://repository.uinsaizu.ac.id/26952/1/2022%20PROSIDING.pdf	17 0.23 %

from RefBooks database (4.11 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo Affandi M Yusuf, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani;	69 (9) 0.92 %
2	Potret Pelaksanaan Pembelajaran SMK Teknik Pemesinan Mata Pelajaran Teknik Pemesinan Bubut Abdillah Hamid Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Supriyatna Asep Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Abizar Haris Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;	46 (1) 0.61 %
3	The Influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance Through Work Behavior as an Intervening Variable at PT. Prima Land, Pandeglang Regency Wawan Prahiawan, Tria Kamilasari, Vera Maria;	26 (2) 0.35 %
4	PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN Simatupang Erni Maria, Siahaan Elisabet;	22 (3) 0.29 %
5	Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo Putri Aureza Noviami, Umsida Sumartik, Hasan Ubaidillah;	16 (2) 0.21 %
6	Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Nk Café Malang -. Fathorrahman;	14 (1) 0.19 %
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. Nawawi M. Tony, Alysia Sylvia;	14 (2) 0.19 %
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik (KAP) Suharli Michell, Sugiharta Stellina Permatasari;	14 (2) 0.19 %
9	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI (Survei pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar) Lamidi Lamidi, Edi Wibowo, Riky Prasetya;	10 (2) 0.13 %
10	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Proyek Divisi Lift Eskalator Servis PT. Jaya Kencana, Jakarta Pusat Pusporini Palupi Jamaludin, Paringsih Paringsih, Beny Pratama;	9 (1) 0.12 %
11	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, dan Persepsi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Safri Hayanuddin, Gulo Nur'ainun, Suyanti Suyanti, Siregar Nurintan Asyiah;	9 (1) 0.12 %

12	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar Winarti Winarti,Rosita Dewi, Damayanti Suhita;	7 (1) 0.09 %
13	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar Arifin Zaenal, La. Mente, Ajmal Ajmal,Andi Afthari Mudatsir T, Gani Achmad;	6 (1) 0.08 %
14	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura) Ratna Tri Hardaningtyas, Mardani Ronny Malavia,Madani Widyatun Nisya Tri;	6 (1) 0.08 %
15	Pengaruh Strategi Diferensiasi Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Pada IKM Konveksi Di Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi Fatahillah Luthfi Aulazia, Erry Sunarya, Dicky Jhoansyah;	5 (1) 0.07 %
16	The influence of Education, Training, and Motivation on Employee Performance of The Public Relations and Protocol at The Regional Secretariat Soppeng Regency Ayu Andi Rasma, B I Gunawan;	5 (1) 0.07 %
17	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja Putri Anggun Syaharani;	5 (1) 0.07 %
18	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pegawai di Palembang) Maria Lavenia, Hendrik.K Friskilla;	5 (1) 0.07 %
19	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Abdul Faqih;	5 (1) 0.07 %
20	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citama Kabupaten Bogor Joko Setiawan,Silalahi Mandalina;	5 (1) 0.07 %
21	Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Asesor PAUD, dan Kinerja melalui Motivasi Kerja Kaluge Agapitus, Henny Manafe,Nale Marsalina, Niha Simon Sia;	5 (1) 0.07 %
22	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Ridwan Ridwan, Bater Ratna, Thayeb Amna Fuad Ahmad;	5 (1) 0.07 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (15.69 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6812/48785/54479	143 (10) 1.91 %
2	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/23719/17731	74 (9) 0.99 %
3	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/2805/1852	68 (9) 0.91 %
4	https://repository.uinsaizu.ac.id/26952/1/2022%20PROSIDING.pdf	66 (8) 0.88 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	61 (4) 0.81 %
6	http://etheses.uingusdur.ac.id/2126/2/Full%20Text.pdf	54 (8) 0.72 %

7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	53 (2) 0.71 %
8	http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/403/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf	51 (5) 0.68 %
9	https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/16/8	51 (5) 0.68 %
10	http://repository.unmuhjember.ac.id/21474/8/H.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	33 (2) 0.44 %
11	http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0075/B.111.15.0075-07-BAB-IV-20190225053153.pdf	31 (3) 0.41 %
12	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/4084/2398	30 (3) 0.40 %
13	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6113	30 (2) 0.40 %
14	http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3509/2/R.5162.FEB-MAN-BAB%201%20BAB%202.pdf	29 (3) 0.39 %
15	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/27020/20432	26 (3) 0.35 %
16	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4866/4889/	25 (2) 0.33 %
17	https://repository.unissula.ac.id/39388/1/Manajemen_30402100148_fullpdf.pdf	24 (3) 0.32 %
18	https://repository.um-surabaya.ac.id/8902/3/BAB%202..pdf	21 (2) 0.28 %
19	https://devojis.uph.edu/index.php/NCBMA/article/download/5783/2569	20 (3) 0.27 %
20	https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/ap/article/download/8096/pdf	20 (2) 0.27 %
21	http://repository.untag-sby.ac.id/26506/8/JURNAL.pdf	19 (2) 0.25 %
22	http://repository.unwira.ac.id/15508/5/BAB%20IV.pdf	18 (3) 0.24 %
23	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/21474/pdf	17 (2) 0.23 %
24	https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/3578/pdf	17 (2) 0.23 %
25	http://eprints.upnyk.ac.id/38918/3/DAFTAR%20PUSTAKA_NOVRIZUL%20IFTAH.pdf	16 (1) 0.21 %
26	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3705/3720/	15 (2) 0.20 %
27	http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/9533/2/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	15 (1) 0.20 %
28	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4209/4221/	15 (1) 0.20 %
29	http://eprints.dinus.ac.id/8820/1/jurnal_13603.pdf	14 (2) 0.19 %
30	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3947/3958/	14 (2) 0.19 %
31	https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.211.18.0167/B.211.18.0167-07-BAB-IV-20220224024547.pdf	13 (2) 0.17 %
32	https://repository.bsi.ac.id/repo/49732/Pengaruh-Motivasi-Kerja-dan-Pengalaman-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan-PT-Global-Service-Indonesia-Jakarta	13 (1) 0.17 %
33	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3931/3942/	12 (2) 0.16 %
34	https://www.academia.edu/88941625/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Komunikasi_Internal_dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_Perusahaan	9 (1) 0.12 %
35	http://repository.umi.ac.id/6178/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	7 (1) 0.09 %
36	https://publikasiilmiah.unwas.ac.id/AKSES/article/viewFile/6507/4016	7 (1) 0.09 %
37	http://eprints.umsb.ac.id/2800/1/Tesis%20Samrido%20Asriko%2020010023%20oke.pdf	7 (1) 0.09 %

38	http://etd.uinsyahada.ac.id/4080/1/13%20230%200094.pdf	6 (1) 0.08 %
39	https://repository.unsri.ac.id/14537/1/ANALISIS_PENGARUH_KEMAMPUAN_KARYAWAN.pdf	6 (1) 0.08 %
40	http://repository.unpas.ac.id/45657/1/Lahar%20Anugerah_143010110_Teknik%20Industri.pdf	6 (1) 0.08 %
41	https://pdfs.semanticscholar.org/e68e/1e126a8c11691cfb34be9c65382a418c20f6.pdf	5 (1) 0.07 %
42	https://repository.unja.ac.id/42302/6/BAB%20V.pdf	5 (1) 0.07 %
43	https://media.neliti.com/media/publications/84761-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.pdf	5 (1) 0.07 %
44	https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/download/2464/397/5377	5 (1) 0.07 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

The Effect of Work Discipline Leadership Style and Motivation on Employee Performance at Mie Gacoan Sidoarjo

Halaman Sampul

Moh. Luthfi Zidni
192010200230

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.

Dosen Penguji 1
Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM.

Dosen Penguji 2

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
September 2025

Page | ii

ii

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan** di Mie Gacoan Sidoarjo.

Nama Mahasiswa : Moh. Luthfi Zidni

NIM : 192010200230

Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM. NIDN : 0715067304 Dosen penguji 1

Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM.

NIDN. 0726027304

Dosen Penguji 2

Diketahui Oleh Ketua Program Studi Manajemen
Mochamad Rizal Yulianto, SE., MM. NIDN: 0716078804 Dekan
Poppy Febriana, S. Sos., M.Med.Kom. NIDN. 0711028001

Tanggal Pengesahan

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	1
Rumusan Masalah	1
Pertanyaan Penelitian	2
Kategori SDGs	2
II. LITERATURE RIVIEW	2
Motivasi (X3)	3
Kinerja Karyawan (Y)	3
Kerangka Konseptual	4
Hipotesis	4
III. METODEDE	4
Definisi Operasional	4
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	5
Deskripsi Responden	5
Hasil Penelitian	6
Pembahasan	10
V. SIMPULAN	11
UCAPAN TERIMA KASIH	11
DAFTAR PUSTAKA	12

The Effect of Work Discipline Leadership Style and Motivation on Employee

Performance at Mie Gacoan Sidoarjo

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi [1], karena secara langsung mencerminkan sejauh mana tujuan strategis dapat dicapai secara efektif dan efisien. **Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai** karyawan, **baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan** [2]. Tingkat

kinerja yang rendah tidak hanya menimbulkan penurunan produktivitas, tetapi juga berdampak pada kualitas layanan, tingkat kepuasan pelanggan, hingga daya saing organisasi dalam jangka panjang [3]. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, isu kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi optimal dari setiap individu yang terlibat di dalamnya [1].

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling berharga yang tidak dapat digantikan oleh modal finansial maupun teknologi, karena memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi [4]. Dalam literatur manajemen, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan determinan yang saling terkait dalam mendorong peningkatan kinerja [5]. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif, disiplin kerja berfungsi menjaga kepatuhan terhadap aturan serta stabilitas operasional, sedangkan motivasi menjadi pendorong intrinsik yang mengarahkan karyawan untuk mencapai hasil optimal. Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang lebih berorientasi pada pencapaian target produktivitas jangka pendek tanpa memperhatikan faktor-faktor pendukung tersebut, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pengelolaan kinerja karyawan [6].

Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang saat ini mengalami pertumbuhan pesat dan memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional [7]. Dinamika gaya hidup masyarakat, meningkatnya daya beli, serta perubahan pola konsumsi menjadikan industri ini semakin kompetitif dari waktu ke waktu. Dalam konteks tersebut, keberhasilan perusahaan kuliner tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau strategi pemasaran semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki [5]. Perusahaan dengan dukungan karyawan berkinerja tinggi akan lebih mudah mempertahankan keunggulan bersaing, sedangkan perusahaan yang gagal menjaga kinerja karyawannya akan menghadapi risiko penurunan produktivitas dan kehilangan loyalitas konsumen [8].

Salah satu perusahaan yang menonjol dalam industri kuliner Indonesia adalah Mie Gacoan, merek dagang dari PT. Pesta Pora Abadi, yang berdiri sejak tahun 2016. Dalam waktu singkat, **Mie Gacoan berhasil menjadi market leader** pada kategori restoran mie pedas di Indonesia dan memperluas jaringan usahanya ke berbagai provinsi. Kesuksesan ini membuktikan adanya potensi besar yang dimiliki, namun di

sisi lain juga menghadirkan tantangan baru dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena yang teridentifikasi di lapangan menunjukkan adanya gejala penurunan kinerja yang ditandai dengan kelelahan kerja (burnout), menurunnya motivasi, rendahnya kedisiplinan, serta praktik kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif. Kondisi tersebut dapat menghambat kualitas pelayanan, mengurangi produktivitas, bahkan berpotensi mengganggu keberlanjutan pertumbuhan bisnis perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin intensif.

Sejalan dengan hal tersebut, berbagai penelitian terdahulu menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan variabel determinan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan [9], [10], [6]. Meskipun demikian, hasil kajian empiris yang ada masih menunjukkan variasi temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks industri kuliner cepat saji yang saat ini berkembang pesat di Indonesia. **Oleh karena itu, penelitian ini** berupaya untuk menguji secara empiris **pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada** Mie Gacoan Sidoarjo. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif, sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah : **apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di** Mie Gacoan Sidoarjo ?

Page | 2

Pertanyaan Penelitian

1. **Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo ?**
2. **Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo ?**
3. **Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo ?**

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan SDGs Tujuan 8 yaitu Work and Economic Growth (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) dengan membahas faktor-faktor gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dipahami sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam konteks pekerjaan, dengan tujuan memperoleh hasil yang sesuai dengan target atau sasaran organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola strategi atau perilaku yang secara konsisten diterapkan serta disukai oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya [11]. [12] menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan ketika ingin memengaruhi orang lain. Hal ini sama seperti, [13] menjelaskan gaya kepemimpinan sebagai model perilaku pemimpin yang berperan dalam membentuk budaya organisasi serta mendukung pencapaian kinerja. Gaya kepemimpinan dapat dipandang sebagai pola perilaku yang mencerminkan bagaimana seorang pemimpin bertindak atau bersikap dalam upaya memengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi [14]. Menurut [15], gaya kepemimpinan seseorang dapat diidentifikasi menggunakan beberapa indikator yang tercantum di bawah ini :

- a. Kemampuan seorang pemimpin : seorang pemimpin mampu mengarahkan pengetahuan dan wawasan karyawan.
 - b. Kemampuan Memecahkan Masalah : mampu memecahkan masalah secara kreatif.
 - c. Kemampuan komunikasi : Seorang pemimpin mampu menyampaikan informasi yang jelas dan terbuka kepada karyawan.
 - d. Kemampuan Mengambil keputusan : Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif.
- Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memahami persepsi karyawan terhadap organisasi, karena menjaga komunikasi yang aktif dengan karyawan merupakan hal yang penting [16]. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian oleh [17] menunjukkan temuan berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap kinerja tanpa adanya variabel perantara seperti komunikasi atau kepuasan kerja

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah motivasi internal dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk secara sukarela menaati keputusan, peraturan, serta nilai-nilai yang diterapkan dalam pekerjaan dan perilaku di lingkungan kerja [18]. Sementara itu, [19] menegaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari sikap dan perilaku karyawan yang patuh pada peraturan, menjalankan tugas secara tepat waktu, serta menunjukkan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan ketaatan formal terhadap aturan, tetapi juga mencakup sikap sadar, tanggung jawab, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja dipahami sebagai pelaksanaan manajemen yang mempertegas pedoman organisasi

sehingga karyawan sadar, taat, dan konsisten menjalankan aturan demi tercapainya tujuan organisasi [20]. Sejalan dengan itu, [21] menyatakan bahwa disiplin merupakan keadaan di mana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan dan standar organisasi, sehingga menggambarkan kondisi ketaatan terhadap norma yang berlaku. Disiplin kerja di jelaskan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat ketepatan organisasi. Menurut [22] Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. di antaranya:

- a. Tingkat kehadiran : selesaikan **aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas** lain.
- b. Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan : karyawan diharapkan mematuhi aturan dan ketentuan di perusahaan.
- c. Ketaatan terhadap atasan : karyawan bersedia mengikuti arahan dari atasan dengan baik.
- d. **Efektivitas dalam bekerja : meningkatkan hasil setiap karyawan dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.**

Page | 3

Disiplin pekerjaan yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi serta mempengaruhi kinerja karyawan [23]. Namun, studi lain memberikan temuan yang berbeda, seperti yang dijelaskan oleh [24], yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Motivasi (X3)

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi.

[19] menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan atau pendorong yang membangkitkan semangat kerja, sehingga menghasilkan kesiapan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Lebih lanjut, [25] menekankan bahwa dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi adalah proses psikologis yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan agar mereka dapat mencapai sasaran kerja serta tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang tidak hanya mendorong semangat, tetapi juga memastikan keberlanjutan usaha individu dalam pencapaian target organisasi.

Motivasi merupakan elemen yang memotivasi individu untuk berusaha secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, di mana tingkat usaha yang dilakukan dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan individu dapat terpenuhi [18]. [21] mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam berupaya mencapai tujuan tertentu. Menurut [20], motivasi kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator:

- a. Kebutuhan fisiologis : **jumlah pendapatan, masa istirahat dan tunjangan kerja yang diperoleh.**
- b. Kebutuhan akan keamanan : **pemberian asuransi kerja dan penyediaan alat keselamatan kerja.**
- c. Kebutuhan sosial : **keadaan hubungan antar rekan kerja baik pribadi atau profesional.**
- d. Kebutuhan akan penghargaan : **apresiasi hasil kerja baik pujian atau penghargaan lain**
- e. Kebutuhan aktualisasi diri : **terlibat dalam pekerjaan yang mengasah potensi.**

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong, pengarah, dan pengendali perilaku individu dalam mencapai tujuan [26]. Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh [27] menunjukkan temuan yang berbeda, di mana **motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut [28], kinerja pegawai dipahami sebagai hasil aktual dari tugas yang dapat diobservasi dan diukur, dengan penekanan pada pentingnya perilaku yang dapat diubah (behavioral) serta modal psikologis (psychological capital) yang memengaruhi hasil kerja. [19] **mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu.**

Kinerja merupakan **hasil kerja yang dicapai oleh** karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang tersedia [29]. Sementara itu, [2] menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan merupakan gabungan antara perilaku yang dapat diamati, baik berupa tugas inti maupun perilaku kontekstual, dengan hasil kerja yang dihasilkan; sehingga manajemen kinerja diarahkan pada peningkatan kedua aspek tersebut. **Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja** [19]. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. **Quantitas Kerja** : Karyawan dapat melampaui hasil kerja yang diharapkan perusahaan.
- b. **Qualitas Hasil Kerja** : Karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja yang diharapkan dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kemampuannya.
- c. **Inisiatif** : Kemampuan untuk berpikir dan bertindak tanpa perlu diberi instruksi.
- d. **Kerja sama** : Karyawan dapat bekerja sama untuk melaksanakan tugas **yang telah ditetapkan oleh perusahaan. baik** secara kelompok atau individu.

Page | 4

H1

Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh **terhadap Kinerja Karyawan**

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh **terhadap Kinerja Karyawan** **H3** : Motivasi kerja berpengaruh **terhadap Kinerja Karyawan METODE Penelitian** ini menggunakan pendekatan kuantitatif [30] yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo yang berjumlah 183 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 0,05, sehingga diperoleh jumlah minimal 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Sumber data yang digunakan penelitian ini yaitu **data primer. Data primer didapatkan berdasarkan .pengisian kuesioner oleh responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan** program SPSS dan menggunakan teknik analisis data uji validitas serta uji reliabilitas.

Selain itu, menggunakan uji **regresi linier berganda, uji t, dan uji f** untuk menguji hipotesis. Berikut rumus dari uji **regresi linier berganda** :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$ Keterangan: **Y** = kinerja karyawan

a = konstanta **b_1, b_2, \dots, b_n** = nilai koefisien regresi **X_1** = gaya kepemimpinan

X_2 = disiplin kerja

X_3 = motivasi kerja

e = kesalahan acak

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan dioperasionalkan dengan merujuk pada indikator- indikator yang dikemukakan oleh [15], yang selanjutnya disesuaikan dengan konteks empiris serta kondisi nyata responden di lapangan. Indikator tersebut meliputi

a. Kemampuan Mengarahkan: Tingkat sejauh mana pemimpin dapat memberikan arahan, pengetahuan, dan wawasan secara jelas sehingga karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gaya Kepemimpinan

(X1)

Disiplin Kerja

(X2)

Motivasi Kerja

(X3)

Kinerja Variabel (Y)

H1

H3

H2

Page | 5

b. Kemampuan Memecahkan Masalah: Tingkat kreativitas dan efektivitas pemimpin dalam menemukan solusi ketika terjadi permasalahan kerja.

c. Kemampuan Komunikasi: Kejelasan dan keterbukaan pemimpin dalam menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik kepada karyawan.

d. Kemampuan Mengambil Keputusan: Ketepatan dan kecepatan pemimpin dalam menentukan pilihan terbaik yang berdampak positif pada penyelesaian pekerjaan.

Disiplin Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dioperasionalkan berdasarkan indikator-indikator dari [22] yang disesuaikan dengan kondisi nyata responden di lapangan. Indikator tersebut meliputi:

a. Tingkat Kehadiran: konsistensi karyawan dalam hadir tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.

b. Kepatuhan terhadap Kebijakan Perusahaan: kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan prosedur kerja yang berlaku.

c. Ketaatan terhadap Atasan: kesediaan karyawan mengikuti arahan dan instruksi pimpinan dalam menjalankan tugas.

d. Efektivitas dalam Bekerja: kemampuan karyawan menggunakan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan hasil kerja.

Motivasi Kerja (X3)

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja dioperasionalkan berdasarkan indikator yang dikemukakan

oleh [20], kemudian disesuaikan dengan realitas responden di lapangan. Indikator tersebut meliputi:

- Fisiologis: sejauh mana karyawan merasa pendapatan, tunjangan, dan waktu istirahat yang diterima mampu menunjang kelancaran kerja.
- Kebutuhan Keamanan: tingkat jaminan keselamatan kerja yang dirasakan melalui fasilitas perlindungan dan asuransi kerja.
- Kebutuhan Sosial: kualitas hubungan kerja sama maupun interaksi personal antar karyawan dalam lingkungan kerja.
- Kebutuhan Penghargaan: persepsi karyawan terhadap adanya apresiasi, baik berupa pujian maupun penghargaan formal atas hasil kerja.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri: kesempatan yang diberikan organisasi **bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan berperan dalam** tugas yang menantang.

Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan dioperasionalkan berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh [21], kemudian disesuaikan dengan kondisi nyata responden di lapangan. Indikator tersebut meliputi:

- Kuantitas Kerja: sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang melebihi atau sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
- Kerja: tingkat ketelitian dan konsistensi karyawan dalam menjaga standar hasil kerja yang diharapkan.
- Inisiatif: kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan atau keputusan secara mandiri tanpa menunggu instruksi langsung dari atasan.
- Kerja Sama: kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara efektif baik dalam tim maupun secara individu untuk mencapai tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan sampel penelitian pada karyawan Mie Gacoan Sidoarjo dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner daring (Google Form) yang disebarluaskan melalui aplikasi WhatsApp. Pemilihan metode ini dilakukan untuk memudahkan distribusi kuesioner secara cepat, efisien, serta dapat menjangkau responden dalam jumlah besar tanpa terkendala ruang dan waktu. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 183 responden, yang kemudian dianalisis berdasarkan karakteristik demografis dan profesionalnya. Penyajian data mengenai karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata responden. Dengan demikian, hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara lebih tepat sesuai dengan konteks latar belakang individu yang berkontribusi dalam penelitian ini.

Page | 6

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 %

3 tahun 73 39,9 %

Jabatan/ Posisi

Crew 78 42,6 %

Senior Crew 64 35 %

Manajerial 41 24,4 %

Sumber : olah data (2025)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 183 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden penelitian ini. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 105 **orang (57,4%)**, sedangkan responden **berjenis kelamin perempuan berjumlah 78 orang (42,6%)**. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Mie Gacoan Sidoarjo masih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Ditinjau dari aspek usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 21–25 tahun sebanyak 64 orang (35%), diikuti oleh kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 50 **orang (27,3%)**, kemudian **31–35 tahun sebanyak 32 orang (17,5%)**, **usia > 35 tahun sebanyak 23 orang (12,5%)**, serta kelompok < 20 tahun sebanyak 14 orang (7,7%). Data tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya usia muda, yang identik dengan semangat kerja tinggi dan adaptabilitas yang

baik.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 78 orang (42,6%), kemudian masa kerja 3 tahun sebanyak 73 orang (39,9%), dan sisanya dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 32 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami sistem kerja perusahaan.

Ditinjau dari aspek jabatan atau posisi, mayoritas responden menempati posisi Crew sebanyak 78 orang (42,6%), diikuti oleh Senior Crew sebanyak 64 orang (35%), serta responden dengan posisi manajerial sebanyak 41 orang (24,4%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada level operasional, sehingga hasil penelitian akan lebih banyak merefleksikan kondisi nyata karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan.

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. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,60.

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. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Page | 7

Table 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

P R-Hitung R-Tabel Hasil Cronbach's Alpha Hasil

Gaya Kepemimpinan
(X1)

0.481 Reliabel

x1.1. 0.187 0.1188 Valid

x1.2. 0.256 0.1188 Valid

x1.3. 0.154 0.1188 Valid

x1.4. 0.157 0.1188 Valid

x1.5. 0.183 0.1188 Valid

x1.6. 0.268 0.1188 Valid

x1.7. 0.294 0.1188 Valid

x1.8. 0.243 0.1188 Valid

Disiplin Kerja (X2) 0.577 Reliabel

x3.1. 0.291 0.1188 Valid

x3.2. 0.235 0.1188 Valid

x3.3. 0.248 0.1188 Valid

x3.4. 0.231 0.1188 Valid

x3.5. 0.179 0.1188 Valid

x3.6. 0.288 0.1188 Valid

x3.7. 0.317 0.1188 Valid

x3.8. 0.280 0.1188 Valid

x3.9. 0.355 0.1188 Valid

Motivasi-Kerja (X3) 0.466 Reliabel

x2.1. 0.213 0.1188 Valid

x2.2. 0.268 0.1188 Valid

x2.3. 0.247 0.1188 Valid

x2.4. 0.266 0.1188 Valid

x2.5. 0.162 0.1188 Valid

x2.6. 0.232 0.1188 Valid

Kinerja-Karyawan (Y) 0.679 Reliabel

y1.1. 0.319 0.1188 Valid

y1.2. 0.399 0.1188 Valid
y1.3. 0.425 0.1188 Valid
y1.4. 0.260 0.1188 Valid
y1.5. 0.340 0.1188 Valid
y1.6. 0.251 0.1188 Valid
y1.7. 0.328 0.1188 Valid
y1.8. 0.331 0.1188 Valid
y1.9. 0.360 0.1188 Valid
y1.10. 0.386 0.1188 **Valid**

Sumber : olah data SPSS (2025)

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)

Page | 8

Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai Asymp. Sig. < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual data penelitian ini tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menandakan bahwa meskipun analisis regresi linier berganda tetap dapat dilakukan, untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial, dilakukan analisis regresi linier berganda.

Analisis ini bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Unstandardized- Coefficients Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics
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

Sumber : olah data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi model penelitian ini, adalah:

$Y = 3,387 + 0,420 X1 + 0,272 X2 + 0,471 X3$ 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.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

e. 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.

f. t = 4,403, Sig. = 0,000: Nilai signifikansi di bawah 0,05 menandakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik.

g. VIF = 2,937, Tolerance = 0,340: Nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Disiplin Kerja (X2)

a. 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.
b. $t = 5,436$, Sig. = 0,000: Signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.
c. VIF = 3,220, Tolerance = 0,311: Tidak ada indikasi multikolinearitas.

4. Motivasi Kerja (X3)

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

Seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas di antara variabel bebas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik pada aspek ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [31][32][33] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan analisis linier berganda, langkah selanjutnya adalah melakukan uji t (parsial) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen

Page | 9

terhadap variabel dependen secara individual. Uji t ini bertujuan untuk menguji hipotesis parsial dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika Sig. $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Adapun hasil uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5. Uji T (Parsial)
Coefficients

	<u>Unstandardized Coefficients</u>	<u>Standardized Coefficients</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>	<u>Model</u>	<u>Model B</u>	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>
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			

Sumber : olah data SPSS (2025)

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 Sig. = 0.000. Karena nilai Sig. $\leq 0,05$, 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.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.471 dengan nilai $t = 5.436$ dan Sig. = 0.000. Karena nilai Sig. $\leq 0,05$, 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.

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.272 dengan nilai $t = 3.101$ dan Sig. = 0.002. Karena nilai Sig. $\leq 0,05$, 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. Berdasarkan hasil uji parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ketiga variabel yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara parsial setiap variabel independen memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, temuan ini sejalan dengan hasil uji F simultan yang juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, uji t memperkuat hasil uji F, di mana tidak hanya secara simultan, tetapi juga secara parsial, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Table 6. Uji F (Simultan)

	Model	Sum-of-Squares	df	Mean-Square	F	Sig.
1	Regression	1658.748	3	552.916	125.817	.000

b

Residual 830.578 189 4.395

Total 2489.326 192

Sumber : olah data SPSS (2025)

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,

Page | 10

sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Table 7. Koefisien Determinasi

Model R R-Square Adjusted-R-Square Std. Error of the Estimate

1 . 816

a

.666 .661 2.09633

Sumber : olah data SPSS (2025).

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

1) 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. Dengan kata lain, apabila pemimpin mampu memimpin secara efektif, misalnya melalui komunikasi yang jelas, pemberian dukungan, motivasi, serta arahan yang tepat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara bermakna. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh [34], [35], [36] dan [37]. Namun demikian, penelitian lain yang dilakukan oleh [38], [39], [40] dan [41] justru menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

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. Hal ini tercermin dari mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ketepatan dan kecepatan pengambilan keputusan oleh pemimpin berperan penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo.

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.

2) 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh [23], [42], [43] dan [44]. Namun demikian, penelitian lain yang dilakukan oleh [24], [45], [46] dan [47] justru menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

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. Hal ini dapat diartikan bahwa efektivitas dalam bekerja sebagai wujud disiplin kerja memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan operasional sekaligus peningkatan kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui adanya rasa puas yang dimiliki karyawan sehingga membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Kondisi ini

Page | 11

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. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berimplikasi pada pembentukan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

3) 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. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh [26], [48], [49] dan [50]. Namun demikian, penelitian lain yang dilakukan oleh [27], [51], [52] dan [53] justru menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

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. Hal ini dapat diartikan yakni, kebutuhan akan keamanan sebagai salah satu wujud motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan operasional serta meningkatkan kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo. 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.

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

Peneliti menyampaikan rasa syukur ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

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.

Selanjutnya, peneliti menyampaikan apresiasi mendalam kepada Manajemen Mie Gacoan Sidoarjo yang telah memberikan izin, kesempatan, serta kerjasama yang baik selama proses penelitian berlangsung. Partisipasi aktif seluruh jajaran manajemen dan staf, khususnya dalam pengisian kuesioner, sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang valid dan relevan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Akhir kata, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai masukan praktis bagi institusi terkait dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Kurniawan Et Al., Manajemen Sumber Daya Manusia. Kabupaten Bekasi – Jawa Barat: Penerbit Pt Kimshafi Alung Cipta, 2023.
- [2] H. Aguinis, Pearson Education Limited. 2019.
- [3] L. Barasa, A. L. Togatorop, And M. Szeze, "Pengaruh **Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumberbumi Global Niaga,**" **Meteor Stip Marunda**, Vol. **14(2)**, No. **100–129**, 2021.
- [4] M. F. Nursalim And M. I. Anshori, "Kompetensi Organisasi.," Bus. Invest. Rev., Vol. 2(3), No. 38–46., 2024, Doi: <https://doi.org/10.61292/Birev.112>.
- [5] U. B. Nasution, M. Yuliasih, L. Judijanto, R. C. M. A. Putra, S. D., Stj, And K. Setiyono, Bisnis Kuliner: Teori Dan Strategi Pengembangan Bisnis Kuliner. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [6] R. A. P. S And M. Ferils, "Strategi Manajemen Operasional Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Penelitian," J. Pengabd. Masy. Dan Ris. Pendidik., Vol. 4(1), No. 2898–2906, 2025, Doi: <https://doi.org/10.31004/Jerkin.V4i1.2050>.
- [7] M. Y. Affandi, D. Andriani, And Sumartik, " **Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo,**" J. Ekon. Univ. Batanghari, Vol. 9(1), 2025, [Online]. Available: https://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/Ojsekonomis/Article/View/2071?Utm_Source=Chatgpt.Com.
- [8] **A. Mahdane, M. Hubeis, And S. Kuswanto, "Pengaruh Skkni Dan Kompetensi Sdm Terhadap Pengembangan Sdm Di Unit Profesi Sdm Dalam Menghadapi Era Mea," Manaj. Ikm J. Manaj. Pengemb. Ind. Kecil Menengah, Vol. 13, No. 1, Pp. 1–9, 2018, Doi: 10.29244/Mikm.13.1.1-9.**
- [9] **Y. A. Paska, H. E. Atmaja, And S. Ratnawati, "Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Tinjauan Literatur," Yume J. Manag., Vol. 7(3), 2024.**
- [10] A. I. L. Maknun, N. M. Asmedi, And S. Safuan, "Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan," J. Syntax Admiration, Vol. 5(8), No. 3209–3218, 2024.
- [11] A. Wulandari And H. Mulyanto, Kepemimpinan. Bekasi: Penerbit No. Kimshafi Alung Cipta, 2024.
- [12] Zaharuddin, Supriyadi, And S. Wahyuningsih, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Nem, 2021.
- [13] I. P. Suraok Et Al., Model Dan Gaya Kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- [14] P. G. Northouse, Leadership: Theory And Practice. Sage Publications, 2018.
- [15] Mukhtar, Risnita, And M. A. Manumanoso, Pesantren Efektif : Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi, Cv. Budi U. Sleman, 2020.
- [16] **D. Fariska, K. C. Kirana, And D. Subiyanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," J. Ilm. Manaj., Vol. 13(1), No. 79–88., 2022.**
- [17] N. Muna And S. Isnawati, " **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera),**" **Jesya (Jurnal Ekon. Dan Ekon. Syariah)**, Vol. **5(2)**, No. **1119–1130**, 2022.
- [18] Firdaus, Buku Ajar **Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:** Widina Media Utama, 2023.
- [19] **Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama, 2017.**
- [20] **Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus. Banten: Cv. Aa Rizky, 2021.**
- [21] Robbins, Organizational Behavior. 2017.
- [22] S. Parmawati And D. N. Nugraheni, Perilaku & Budaya Kerya Industri. Bandung: Cv. Dira Media

Kreasindo, 2025.

- [23] M. Z. **Arifin And H. Sasana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.," Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuang., Vol. 2(6), No., 49-56, 2022, Doi: https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i6.269.**

- [24] H. Tannady Et Al., "Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional," J. Kewarganegaraan, Vol. 6 (2), 2022, Doi: <https://doi.org/10.31316/Jk.V6i2.3712>.
- [25] J. J. Martocchio, Human Resource Management. 2019.
- [26] **A. T. Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan," J. Pengemb. Wiraswasta, Vol. 20(2), No. 138, 2018, [Online]. Available: Garuda.**
- [27] **R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj., Vol. 5(1), No. 16-23, [Online]. Available: <http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/JurnalUnswagati.Pdf>.**
- [28] **F. Luthans, B. C. Luthans, And K. W., Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. 2021.**
- [29] T. Adiatma And N. Iriani, Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Pengembangan, Dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Surakarta: Tahta Media Group, 2025.
- [30] **Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan). Bandung: Bandung:Cv. Alfabeta, 2019.**
- [31] R. A. D. A. Laksono, S. T. G. Putri, And P. I. Hapsari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Agung Surya Abadi Denpasar," J-Ceki J. Cendekia Ilm., Vol. 4 (3), No. 834-850, 2025, Doi: <https://doi.org/10.56799/Jceki.V4i3.7924>.
- [32] S. Ojahan, M. Alie, And T. Yustini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Pt. Trimegah Bagun Persada, Tbk.," J. Media Wahana Ekon., Vol. 22(2), No. 396-406, 2025, Doi: <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V22i2.19558>.
- [33] N. N. B. P. Legawa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sari Rambut Di Abuan Bangli," Other Thesis, Univ. Mahasaraswati Denpasar., 2024.
- [34] J. Sari And S. R. Fuadati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.," Jimbis J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis, Vol. 1(1), 2022, [Online]. Available: <https://repository.stesia.ac.id/Id/Eprint/6742/>.
- [35] I. R. Osman And O. Hermawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nitya Nandha Di Bogor," J. Ikraith-Ekonomika, Vol. 5(3), 2022, Doi: <https://doi.org/10.37817/ikraith-Ekonomika.V5i3.2453>.
- [36] A. S. A. Mukmin, D. Andesta, And E. Ismiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," J. Sist. Dan Tek. Ind., Vol. 2(3), 2022, Doi: <https://doi.org/10.30587/Justicb.V2i3.3858>.
- [37] S. I. N. Arfananda, R. R. F. Iswand, Y. Puspasar, And M. I. Anshori, "Analisis Kinerja Karyawan Gacoan Dalam Lingkungan Kerja Yang Dipengaruhi Etika Kepemimpinan," Gudang J. Multidisiplin Ilmu, Vol. 2(5), No. 13-17, 2024.
- [38] E. Retnowati, "Eengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Cabang Sidoarjo," Soetomo Manag. Rev., Vol. 2(9), 2024, [Online]. Available: https://ejournal.unitomo.ac.id/Index.php/Smr/Article/View/9443?Utm_Source=Chatgpt.Com.
- [39] E. A. Saputra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Putra Mandiri Ac Sidoarjo," Thesis (Undergraduate), 2024, [Online]. Available: <https://repository.stesia.ac.id/Id/Eprint/6727>.
- [40] F. H. Vidanarko, D. Andriani, And V. Firdaus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bangun Mitra Abadi Medan," J. Apl. Manajemen, Ekon. Dan Bisnis, Vol. 1(1), 2019, [Online]. Available: <https://e-journal.umaha.ac.id/Iqtisad/Article/View/355/236>.
- [41] K. Rahmadani, M. E. Widyaningrum, And I. Noviandari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Romi Violeta Sidoarjo," J. Benchmark Univ. Bhayangkara Surabaya, Vol. 1(2), 2020, [Online]. Available: <https://journal.febubhara-sby.org/Benchmark/Article/Download/142/142>.
- [42] Suhartin And Andrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hana Korean Restaurant Cilegon," J. Manaj. Unsera, Vol. 11(1), 2025.
- [43] T. Yuliani, D. Hadiyatno, M. Arian, T. Yusuf, W. Saraswat, And S. N. S. Murti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan," J. Fak. Ekon. Dan Bisnis Geoekonomi, Vol. 15(2), 2024, [Online]. Available: <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/Index.php/Geoekonomi/Article/View/522>.
- [44] M. T. Nugroho, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz," J. Web Inform. Teknol., Vol. 7(10), No. 235-242, 2022, [Online]. Available: https://ejurnal-wit.ac.id/Index.php/J-Wit/Article/Download/105/96/393?Utm_Source=Chatgpt.Com.

- [45] F. D. Sinta And K. Fadlli, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Absh Fagrance Creations," J. Manajemen, Bisnis Dan Akunt., Vol. 4(2), 2025, [Online]. Available: https://journal.unimar-amni.ac.id/Index.php/Profit/Article/Download/3101/2832/11355?Utm_Source=Chatgpt.Com.
- [46] Y. A. Setiawan And K. Hartono, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. X," J. Visi Manaj., Vol. 11(3), 2025, [Online]. Available: https://stiepari.org/Jvm/Article/Download/762/781/3140?Utm_Source=Chatgpt.Com.
- [47] H. M. Azizah, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btm An Nur Mandiri Jaya Di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)," Dr. Diss. Iain Metro, 2023, [Online].

Available: [https://Repository.Metrouniv.Ac.Id/Id/Eprint/8307/1/Skripsi Hafidz Merta Azizah - 1903021030](https://Repository.Metrouniv.Ac.Id/Id/Eprint/8307/1/Skripsi%20Hafidz%20Merta%20Azizah%20-1903021030)

- Pbs.Pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com.

[48] F. I. Hartawan, K. Arjaya, And L. [P. Citrawati](#), “ [Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mastura Berdikari Jakarta](#),” J.

Kaji. Pariwisata, Vol. 2(2), 2024, Doi:

<https://doi.org/10.34833/Panorama.V2i1.6096>.

[49] D. Auriel, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Kiana Persada Kosmetik,” Dr.

Diss. Fak. Ekon. Dan Bisnis Univ. Pakuan, 2024, [Online]. Available:

[https://eprints.unpak.ac.id/8670/1/Fix Final Skripsi Diva Auriel.Pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com](https://eprints.unpak.ac.id/8670/1/Fix%20Final%20Skripsi%20Diva%20Auriel.Pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com).

[50] R. P. Ariandi, J. Junengsih, And A. Saputro, “ [Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pesat Jaya](#) Utama Jakarta

Pusat,” J. Ilm. Edunomika, Vol. 8(1), 2024, Doi:

<https://doi.org/10.29040/Jie.V8i1.11005>.

[51] Melisa, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Balla Kabupaten Mamasa,” 2025,

[Online]. Available:

[https://lib.unm.ac.id/storage/file/thesis/sagv6wehjbnlhqi9refeu92qbtbu0tulbitl9is6.Pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com](https://lib.unm.ac.id/storage/file/thesis/sagv6wehjbnlhqi9refeu92qbtbu0tulbitl9is6.pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com).

[52] A. Anastia, M. Afuan, And R. P. Dika, “ [Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada](#) Perum Bulog Kantor Wilayah

Sumatera Barat,” J. Bisnis Digit., Vol. 2(2), 2024, Doi: <https://doi.org/10.52060/J-Bisdig.V2i2.2284>.

[53] A. D. Erliawan, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah

Kabupaten Jombang,” J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. Dan Pendidik., Vol. 2(8), 2022, [Online].

Available: <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i8.170>.