

ISSN (ONLINE) 2598 9928



Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 4 (2025): November

DOI: 10.21070/ijler.v20i4.1463

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

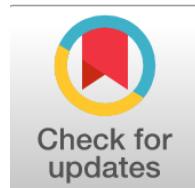
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

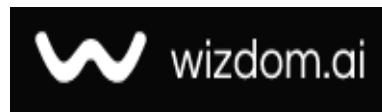
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Leadership Discipline and Motivation Patterns in Employee Performance: Disiplin Kepemimpinan dan Pola Motivasi dalam Kinerja Karyawan

Moh. Luthfi Zidni, verafirdaus@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Employee performance remains a central concern in organizational management amid increasing competitive pressure. **Specific Background** Leadership style, work discipline, and employee motivation are frequently discussed as internal managerial factors associated with performance outcomes. **Knowledge Gap** Previous studies often examine these variables separately, leaving limited empirical evidence on their combined examination within a single organizational setting. **Aims** This study aims to examine leadership, work discipline, and motivation in relation to employee performance within the observed organization. **Results** The findings indicate that leadership, work discipline, and motivation demonstrate statistically significant relationships with employee performance based on quantitative analysis using survey data. **Novelty** This research provides integrated empirical evidence by simultaneously analyzing leadership, discipline, and motivation within one analytical framework at the organizational level. **Implications** The results offer managerial insights for organizational leaders in structuring leadership practices, reinforcing discipline, and fostering employee motivation to support performance-oriented management.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Motivation, Employee Performance, Human Resource Management

Key Findings Highlights:

Employee performance is closely associated with leadership, discipline, and motivational conditions.

Work discipline demonstrates a consistent role within the examined organizational setting.

Integrated managerial factors provide a clearer understanding of performance dynamics.

Published date: 2025-11-11

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 [1]. Dalam literatur manajemen, terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan determinan yang saling terkait dalam mendorong peningkatan kinerja [2].

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 [3].

Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang saat ini mengalami pertumbuhan pesat dan memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional [4]. 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 [2]. 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 [5].

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 [6], [7], [3]. 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 transformasional, 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 transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Sidoarjo ?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional 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 transformasional, disiplin, motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

Rumusan Masalah: Apakah orientasi pasar, inovasi produk, dan orientasi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja pemasaran pada UMKM di Gempol

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui orientasi pasar, inovasi produk, dan orientasi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja pemasaran pada UMKM di Gempol

LITERATUR REVIEW

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional 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 transformasional merupakan perilaku pemimpin yang digunakan ketika ingin memengaruhi orang lain

Hal ini sama seperti, [8] menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional sebagai model perilaku pemimpin yang berperan dalam membentuk budaya organisasi serta mendukung pencapaian kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai pola perilaku yang mencerminkan bagaimana seorang pemimpin bertindak atau bersikap dalam upaya memengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi [9]. Menurut [10], gaya kepemimpinan transformasional seseorang dapat diidentifikasi menggunakan beberapa indikator yang tercantum di bawah ini :

1. Kemampuan seorang pemimpin : seorang pemimpin mampu mengarahkan pengetahuan dan wawasan karyawan.
2. Kemampuan Memecahkan Masalah : mampu memecahkan masalah secara kreatif.
3. Kemampuan komunikasi : Seorang pemimpin mampu menyampaikan informasi yang jelas dan terbuka kepada karyawan.
4. 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 [11]. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian oleh [12] 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 [13]. Sementara itu, [14] 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 kepatuhan 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 [15]. Sejalan dengan itu, [16] 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:

Disiplin pekerjaan yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi serta mempengaruhi kinerja karyawan [17]. Namun, studi lain memberikan temuan yang berbeda, seperti yang dijelaskan oleh [18], 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 professional.

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 [19], 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. [14] 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 [20]. Sementara itu, [21] 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 dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja [14]. 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.

Kerangka Konseptual

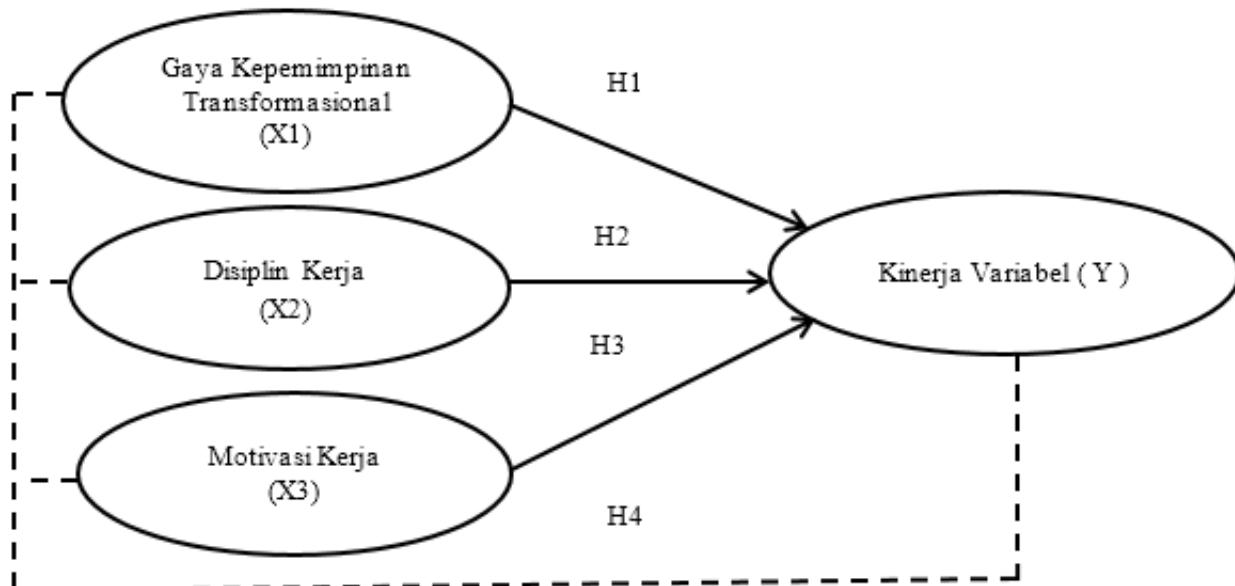


Figure 1. Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1	:	Gaya Kepemimpinan Transformasional
H2	:	berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H3	:	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H4	:	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
		Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Table 1. 1. Kerangka Konseptual

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik [30]. Populasi terdiri dari 250 karyawan Mie Gacoan Sidoarjo, dengan sampel 183 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin (error 5%) menggunakan teknik simple random sampling. Data primer diperoleh dari kuesioner, kemudian dianalisis dengan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan uji f. Model analisis yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja karyawan
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , ..., b _n	= nilai koefisien regresi
X ₁	= gaya kepemimpinan transformasional
X ₂	= disiplin kerja
X ₃	= motivasi kerja
e	= kesalahan acak

Table 2.

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan transformasional dioperasionalkan dengan merujuk pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh [10], yang selanjutnya disesuaikan dengan konteks empiris serta kondisi nyata responden di lapangan. Indikator tersebut meliputi

1. Tingkat kehadiran : selesaikan aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
2. Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan : karyawan diharapkan mematuhi aturan dan ketentuan di perusahaan.
3. Ketaatan terhadap atasan : karyawan bersedia mengikuti arahan dari atasan dengan baik.
4. Efektivitas dalam bekerja : meningkatkan hasil setiap karyawan dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.
5. Quantitas Kerja : Karyawan dapat melampaui hasil kerja yang diharapkan perusahaan.
6. Qualitas Hasil Kerja : Karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja yang diharapkan dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kemampuannya.
7. Inisiatif : Kemampuan untuk berpikir dan bertindak tanpa perlu diberi instruksi.
8. Kerja sama : Karyawan dapat bekerja sama untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. baik secara kelompok atau individu.
9. Kemampuan Mengarahkan: Tingkat sejauh mana pemimpin dapat memberikan arahan, pengetahuan, dan wawasan secara jelas sehingga karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya.
10. Kemampuan Memecahkan Masalah: Tingkat kreativitas dan efektivitas pemimpin dalam menemukan solusi ketika terjadi permasalahan kerja.
11. Kemampuan Komunikasi: Kejelasan dan keterbukaan pemimpin dalam menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik kepada karyawan.
12. 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:

1. Tingkat Kehadiran: konsistensi karyawan dalam hadir tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.
2. Kepatuhan terhadap Kebijakan Perusahaan: kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan prosedur kerja yang berlaku.
3. Ketaatan terhadap Atasan: kesediaan karyawan mengikuti arahan dan instruksi pimpinan dalam menjalankan tugas.
4. 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:

1. Fisiologis: sejauh mana karyawan merasa pendapatan, tunjangan, dan waktu istirahat yang diterima mampu menunjang kelancaran kerja.
2. Kebutuhan Keamanan: tingkat jaminan keselamatan kerja yang dirasakan melalui fasilitas perlindungan dan asuransi kerja.
3. Kebutuhan Sosial: kualitas hubungan kerja sama maupun interaksi personal antar karyawan dalam lingkungan kerja.
4. Kebutuhan Penghargaan: persepsi karyawan terhadap adanya apresiasi, baik berupa puji-pujian maupun penghargaan formal atas hasil kerja.
5. 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:

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

Hasil dan Pembahasan

Hasil

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

VARIABEL	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	105	57,4 %