

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
WARUNG IGA CAK ERWAN KARANGANYAR**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Kelvin Gusti Setyawan

Nim : 2022515201

Prodi : Manajemen

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2025

LEMBARAN PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Kelvin Gusti Setyawan
NIM : 2022515201
Jurusan/Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Iga Cak Erwan
Nama Pembimbing : Lukman Ahmad Imron,S.E, MM

Surakarta,28 Oktober 2024

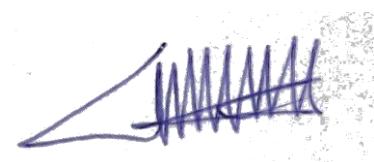
Mengetahui,

Ketua Progdi S1 Manajemen

Pembimbing



Denny Mahendra, SE.,MM
NIPY.203DAUB2005



Lukman Ahmad Imron,SE,MM
NIPY.297/D/AUB/2017

A. Latar belakang masalah

Usaha kuliner adalah salah satu usaha yang memiliki peluang besar dan hasil yang menjanjikan bagi pelaku usahanya. Usaha kuliner adalah suatu bisnis yang bergerak dalam bidang makanan baik dalam hal pembuatan, penyajian hingga penjualan suatu produk tertentu kepada pelanggan. Seiring berjalannya waktu bisnis kulinerpun menjadi bervariasi nama dan jenis usahanya, contohnya Restoran, Warung, Kafe, Kedai, Tenda, Gerobak, Usaha online, Katering yang dibuat unik menarik hasil kreasi pelaku usaha itu sendiri. Salah satu usaha kuliner yang menarik peniliti yaitu Warung Iga Cak Erwan merupakan usaha kuliner yang terletak di Jl. Adi Sucipto No.32, Blukukan, Blulukan, Kec. Colomadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Dengan menu utama berbasis iga, seperti Iga Bakar Madu, Iga Bakar Kecap, Iga Goreng Penyet ,dan masih banyak varian menu yang lain. Warung ini menawarkan cita rasa yang khas dengan iga yang lembut, porsi yang banyak, dan bumbunya yang meresap sampai ke tulang. Rasanya manis, pedas, dan gurih, dengan bumbu yang meresap sempurna, menjadi daya tarik utama bagi pelanggan. Sejak berdiri, Warung Iga Cak Erwan berhasil berkembang pesat dengan peningkatan jumlah pelanggan dan reputasi yang baik. Suasana yang ramah keluarga, didukung oleh pelayanan yang cepat dan responsif, menjadi faktor penting dalam kesuksesannya. Dengan penyajian cepat, kurang dari 15 menit, serta tempat yang bersih dan nyaman, warung ini berhasil menciptakan pengalaman makan yang memuaskan bagi pengunjung. Melihat perkembangan ini, Warung Iga Cak Erwan memiliki potensi besar untuk memperluas usaha dengan membuka cabang baru di Jl. Moh. Yamin No.169,

Tipes, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini diharapkan mampu menjangkau lebih banyak pelanggan dan memperluas pasar, dengan tetap mempertahankan kualitas pelayanan dan rasa yang sudah menjadi ciri khas. Kombinasi dari menu yang lezat, pelayanan yang ramah, dan suasana yang nyaman menjadi keunggulan kompetitif dalam menarik lebih banyak pelanggan di lokasi baru tersebut.

Maraknya usaha kuliner yang dikembangkan di berbagai tempat memaksa para pelakunya untuk mampu bersaing agar dapat bertahan. Faktor penting dalam mempertahankan usaha kuliner yaitu memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arahan agar mampu bertahan. Karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dengan baik. Kinerja karyawan tercermin dari perilakunya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Pendapat Mangkunegara (2002) Intinya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja karyawan di evaluasi secara *continue*, karyawan akan mendapat kesempatan untuk mengoptimalkan dan memberikan kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan. Karyawan ditempatkan sesuai kemampuan, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji karyawan ditentukan secara adil sesuai jabatan, pendidikan, dan tanggung jawab yang tinggi. Kinerja karyawan di Warung Iga Cak Erwan memainkan peran penting dalam manjaga kepuasan pelanggan dan mamastikan pelanggan tidak kecewa. Karyawan di warung ini dilatih untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan efisien. Mereka harus memiliki pemahaman yang baik tentang

menu, sehingga mampu memberikan rekomendasi yang tepat kepada pelanggan. Selain itu, karyawan diharapkan tanggap dalam menanggapi keluhan atau permintaan khusus, seperti penyesuaian rasa atau porsi makanan. Kebersihan dan kerapihan tempat juga menjadi tanggung jawab karyawan, agar konsumen merasa nyaman saat bersantap.

Fenomena yang terjadi di perusahaan maupun organisasi adalah bahwa pada umumnya karyawan memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan kinerja yang baik akan mampu menghasilkan *output* terbaik bagi perusahaan, maka disinilah pentingnya segala upaya organisasi dalam hal ini Warung Iga Cak Erwan, perlu mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi karyawannya. Kinerja yang baik, akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan Warung Iga Cak Erwan, menjadi hal yang penting untuk dikaji dan dianalisis dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Atas dasar fenomena pentingnya kinerja, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam, berkaitan dengan berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada Warung Iga Cak Erwan.

Studi perilaku organisasi, sangat mendukung dalam upaya memahami perilaku individu pada organisasi, Perilaku kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai perilaku yang lain. Dalam meningkatkan perilaku kinerja karyawan antar lain dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja,

Kepemimpinan menurut Wahyudi (2017) adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara

kerja, terutama dalam pengambilan keputusan. Soetopo (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Selain itu, Rivai (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri-ciri yang digunakan pimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahan sehingga sasaran organisasi segera tercapai, atau dapat disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin

Menurut Muhandri & Kadarisman (2012) Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku. Menurut Afandi (2018) adalah suatu dorongan positif untuk memberikan kekuatan atau semangat kepada seseorang. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan (*energi*) seseorang yang bisa menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun luar individu. Riniwati (2016) Motivasi adalah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan dan dorongan.

Menurut Wirawan (2009) menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan. Haiman (2017) Disiplin sebagai suatu kondisi tertib dengan anggota organisasi yang berperilaku memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin merupakan

suatu perasaan patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, dan untuk mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi, dibutuhkan kedisiplinan dari setiap anggota atau karyawan. Artinya perilaku karyawan dalam menyikapi kepemimpinan, karyawan dalam memotivasi diri dan perilaku karyawan dalam menyikapi kedisiplinan kerja yang akan berdampak terhadap perilaku kinerja.

Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memperngaruhi orang lain agar dapat bertindak seperti yang diinginkan. Kepemimpinan di Warung Iga Cak Erwan menekankan inovasi, kolaborasi, dan pelayanan berkualitas tinggi untuk menciptakan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Pemimpin mendukung pengembangan keterampilan tim dan terbuka terhadap perubahan demi kemajuan usaha. Harapannya, Warung Iga Cak Erwan terus berkembang dengan menjaga kualitas, meningkatkan variasi menu, dan memperluas strategi pemasaran agar lebih dikenal dan menarik lebih banyak pelanggan.

Membangun kepercayaan terhadap kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab pemimpin. Tanpa adanya kepercayaan, produktivitas bisa melemah, peluang-peluang pengembangan dan perbaikan terlewatkan dan kinerja juga menjadi merosot, maka cara pandang pegawai dalam melihat gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan di Warung Iga Cak Erwan

Ada beberapa komponen kepemimpinan yaitu: seorang pemimpin, kemampuan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi, pengikut pemimpin, tujuan yang ingin dicapai, dan organisasi di mana kepemimpinan berada. Komponen-komponen ini sangat penting karena tanpa salah satunya, organisasi

tidak akan berjalan dan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Kepemimpinan di warung iga Cak Erwan akan mewarnai pola kerja dan cara keseluruhan fungsi digunakan untuk mendukung kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2006) Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Menurut Robbins (1) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan juga merupakan peranan dan proses untuk memengaruhi orang lain, serta sifat seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan

Hasil dari penelitian yang relevan terkait penelitian ini dilakukan oleh; Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Ade Setiawan (2022), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil yang relevan dilakukan oleh; Johan Hursepuny (2023) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih

mendalam hubungan antar variabel yaitu Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Warung Iga Cak Erwan

Motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk memberikan kekuatan atau semangat untuk seseorang. Pada kehidupan sehari hari motivasi juga diperlukan agar kita dapat tetap semangat dalam menjalani hal maupun berkegiatan apapun. Motivasi juga dapat timbul karena adanya suatu dorongan kebutuhan akan pada sebuah hal dalam hidup sehingga dapat termotivasi agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi di Warung Iga Cak Erwan berfokus pada pelayanan terbaik dan kepuasan pelanggan. Karyawan didorong untuk bekerja dengan penuh semangat dan *profesionalisme*, sementara pemimpin memberikan dukungan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Harapannya, dengan semangat kerja yang tinggi dan motivasi yang terjaga, Warung Iga Cak Erwan dapat semakin berkembang, menarik lebih banyak pelanggan, dan memperkuat posisinya di pasar kuliner.

Pencapaian Kinerja Karyawan di Warung Iga Cak Erwan yang maksimal dapat terlaksana apabila karyawan memiliki motivasi yang memadai, motivasi yang kuat dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja Karyawan di Warung Iga Cak Erwan dapat meningkat apabila para karyawan memiliki motivasi yaitu karyawan yang benar-benar bekerja dan memberikan kontribusi besar untuk kepentingan organisasi dengan karyawan mempunyai motivasi tinggi. Motivasi karyawan berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Warung Iga Cak Erwan terutama dalam mendorong karyawan untuk lebih mengoptimalkan kinerja dengan tetap memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan sebagai faktor motivasi. Secara

umum perilaku karyawan dalam memiliki motivasi kerja beragam, keragaman perilaku dari yang sangat memiliki motivasi, sampai dengan yang kurang termotivasi. Keragaman perilaku inilah yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja.

Motivasi menurut Mulyasa (2003) adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya motivasi kerja ini, Karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Mangkunegara (2005) menyatakan, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg (2012) adalah: faktor pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, dan tanggung jawab.

Hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini dilakukan oleh; Ade Setiawan (2022), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022), Muhamad Ekhsan (2019), Nailul Muna (2022) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Johan Hursepuny (2023) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan teori hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di

Warung Iga Cak Erwan dan fenomena ini digunakan sebagai dasar membangun hipotesis penelitian.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Disiplin di Warung Iga Cak Erwan ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan konsistensi dalam menjaga kualitas pelayanan. Setiap karyawan diharapkan menjalankan tugas dengan tanggung jawab untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang memuaskan..

Di Warung Iga Cak Erwan disiplin diterapkan melalui kepatuhan terhadap standar kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pelayanan, yang semua bertujuan untuk menjaga kualitas dan kepuasan pelanggan. Namun, ada kemungkinan kesenjangan antara standar yang ditetapkan dan penerapan di lapangan, dalam hal ketepatan waktu atau konsistensi pelayanan. Harapannya, dengan mengevaluasi dan mengurangi masalah ini, Warung Iga Cak Erwan bisa lebih berkembang dengan meningkatkan kualitas layanan secara nyata, mengurangi keluhan pelanggan, dan memastikan bahwa seluruh tim menjalankan standar operasional dengan konsisten.

Ardana (2012) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Priyono (2016), "Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari

bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Ade Setiawan (2022), Johan Hursepuny (2023), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022), Muhamad Ekhsan (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Nailul Muna (2022) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kesenjangan antara teori hubungan disiplin dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan variabel yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Warung Iga Cak Erwan merupakan arah pengaruh dan rancangan hipotesis yang akan dibangun dalam penelitian ini.

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas, maka perlu adanya penelitian untuk menguji kembali teori mupun penelitian terdahulu, berkaitan dengan kinerja karyawan. Model atau kerangka penelitian ini dikembangkan dengan mengambil lokasi pada Warung Iga Cak Erwan dengan mengambil obyek

para karyawan, menempatkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Model dianalisis dengan statistik regresi linier berganda, sehingga akan diperoleh jawaban atas permasalahan penelitian. Atas dasar hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Iga Cak Erwan.

B. Rumusan Masalah Penelitian dan Batasan Masalah Penelitian

1. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan Karanganyar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan Karanganyar?
- c. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan Karanganyar?

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Meskipun ada banyak faktor teoritis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik atau buruk, fokus penelitian ini adalah faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin.

- b. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Warung Iga Cak Erwan pada Bulan Oktober Tahun 2024

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan membuktikan secara empiris dan mengenalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan.
- b. Mengetahui dan membuktikan secara empiris dan mengenalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan.
- c. Mengetahui dan membuktikan secara empiris dan mengenalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi ilmu pengetahuan/Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi/Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran tentang kinerja karyawan pada Warung Iga Cak Erwan Karanganyar dalam rangka upaya perbaikan perilaku kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

D. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017) kinerja juga merujuk pada seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja menurut Hasibuan (2017) merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada perilaku organisasi seperti kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan oleh orang dan dapat diobservasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada 4 kriteria, yaitu;

1. Kualitas kerja

Mengukur kualitas kerja dapat dilakukan dengan melihat cara bekerja seseorang serta kemampuan yang dimilikinya sehingga kita bisa melihat kualitas kerja yang dimiliki oleh seseorang.

2. Kuantitas

Mengukur kuantitas kinerja dengan cara melihat apa yang dapat dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Kita bisa melihat ketepatan waktu seorang karyawan atau pekerja dengan cara penyelesaian hasil pekerjaan dan juga durasi yang dihabiskan untuk menghasilkan sesuatu.

4. Komitmen kerja

Merupakan cara kerja seseorang dengan kemampuannya sendiri tanpa mengandalkan orang lain, baik diawasi oleh atasan maupun tidak.

c. Indikator Kinerja

Menurut Sudarmanto (2012) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja: tingkat akurasi, keterampilan, dan standar mutu hasil kerja.
2. Ketepatan waktu: Kecepatan menyelesaikan tugas sesuai jadwal atau tenggat waktu yang ditetapkan.

3. Efektivitas: Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal mencapai hasil maksimal.
4. Kemandirian kerja: Kemampuan bekerja tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atau supervisi
5. Komitmen kerja: Tingkat kesetiaan, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas dan organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki wewenang guna memerintah karyawan atau bawahannya guna menentukan arah suatu organisasi atau perusahaan berjalan, dan keputusan juga merupakan salah satu hal yang dilakukan oleh pemimpin akan tetapi semua itu harus menggunakan landasan yang telah ada pada organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya.

Menurut Yapsani (2010), Efektivitas kepemimpinan adalah suatu hal yang dihasilkan ketika atasan berhasil mempengaruhi sebuah kelompok untuk menjalankan tugasnya dengan hasil yang positif. Efektivitas kepemimpinan bersifat signifikan dan mempengaruhi hasil organisasi. Menurut Silalahi (2011) Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu. Wahyudi (2017), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan,

sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja, terutama dalam pengambilan keputusan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

1) Faktor kemampuan personal

Setiap orang memiliki kemampuan masing masing atau orang sering menyebutnya bakat, termasuk seorang pemimpin, ada yang memiliki kemampuan dari lahir, ada juga yang terbentuk akibat melakukan suatu pendidikan tertentu, baik akademis maupun non-akademis. Hal tersebut sangat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan suatu organisasi yang dipimpinnya.

2) Faktor Jabatan

Jabatan merupakan suatu struktur kekuasaan pada suatu tempat. Jabatan tentunya memiliki beberapa bagian, mulai dari bawah hingga paling atas. Setiap jabatan memiliki tanggung jawab masing-masing, semakin tinggi jabatan, maka akan semakin besar tanggung jawab yang akan dimiliki. Akan tetapi jabatan atas memiliki pengaruh dalam penentuan keputusan, sehingga segala sesuatu lebih diprioritaskan.

3) Faktor situasi dan kondisi

Suatu tempat tentu memiliki karakter tersendiri, dalam hal tersebut sangat berpengaruh terhadap cara kerja pemimpin, jika ditempat yang sulit maka dibutuhkan figur pemimpin yang tegas, akan tetapi jika menempati yang karakter orangnya mudah dalam

diajakbekerja sama tentu yang dibutuhkan adalah pemimpin yang fleksibel. Akan tetapi dalam situasi apapun semua dibutuhkan sosok figur pemimpin yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas guna pencapaian tujuan.

c. Indikator Kepemimpinan

sebuah kelompok untuk menjalankan tugasnya dengan hasil yang positif. Untuk mengevaluasi seorang atasan yang efektif, menguji konsekuensi yang dihasilkan Menurut Yapsani (2010), Efektivitas kepemimpinan adalah suatu hal yang dihasilkan ketika atasan berhasil mempengaruhi dari tindakan yang dilakukan atasan adalah suatu hal yang paling umum untuk diukur. Indikator-indikator dalam efektivitas kepemimpinan ialah sebagai berikut;

- 1) Kemampuan analisis dan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi.
- 3) Kemampuan komunikasi dan mendengarkan.
- 4) Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat
- 5) Kemampuan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang terpenting dikarenakan salah satu gambaran untuk memacu atau mendorong seseorang melakukan sesuatu dikarenakan ingin mendapatkan apa yang dia inginkan dan juga hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi seorang karyawan

akan segan terhadap tugas yang didapatnya. Sedangkan kerja adalah melaksanakan suatu tindakan baik fisik maupun non-fisik dengan tujuan tertentu.

Menurut Muhandri & Kadarisman (2012) Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku. Sedangkan menurut Afandi (2018) Motivasi mempersoalkan cara untuk memberi potensi dan daya bahwa hanya agar giat bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada diri manusia untuk dikembangkan menjadikan suatu keinginan yang mempengaruhi kinerja seseorang guna terciptanya tujuan kerja yang lebih baik.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Metovasi Kerja

1) Karakteristik biografi yang meliputi:

a) Usia

Dikarenakan berkaitan dengan kedewasaan dalam berperilaku.
cara pikir seseorang,

b) Jenis Kelamin

Dalam suatu pekerjaan jenis kelamin menjadi suatu pembeda dalam pembagian pekerjaan dalam organisasi, mengingat kemampuan fisik yang dimiliki masing-masing.

c) Status Perkawinan

Dengan status perkawinan secara tidak langsung memberi suatu motivasi lebih bagi yang sudah menikah dibandingkan yang belum, dikarenakan jika sudah menikah termotivasi untuk mendapatkan yang terbaik dan hasil yang memuaskan sehingga secara cepat dapat memenuhi kebutuhan dalam rumah tangganya.

d) Jumlah Tanggungan

Biasanya pekerja yang memiliki tanggungan lebih banyak, memiliki motivasi yang lebih, dikarenakan mereka berusaha untuk bisa mendapatkan lebih cepat hasilnya, untuk memenuhi jumlah tanggungannya.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang secara sadar maupun tidak sadar yang telah melekat pada dirinya.

3) Kemampuan belajar

Belajar tidak hanya pada pendidikan formal pada sekolah saja, akan tetapi setiap kehidupan merupakan pembelajaran, jika seseorang

bisa belajar dengan kehidupan keseharian tentunya akan merubah pola pikir, mulai dari keinginan maupun tujuan hidup yang akan dianut.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wiryang, Koleangan, Ogi (2019), Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkret motivasi dapat diberi batasan sebagai "Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien". Indikator-Indikator dalam motivasi ialah sebagai berikut,

1. Tujuan dan harapan kerja: Tingkat kesesuaian antara tujuan pribadi pekerja dengan tujuan organisasi serta harapan yang ingin dicapai melalui pekerjaan.
2. Kepuasan dalam pekerjaan: Rasa puas yang diperoleh pekerja dari aspek-aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, tugas yang menantang, dan penghargaan yang diterima.
3. Pengakuan dan apresiasi: Tingkat pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja terhadap kontribusi individu.
4. Pengembangan karir: Kesempatan untuk melalui pelatihan, promosi, atau pengembangan keterampilan.

5. Lingkungan kerja yang mendukung: Suasana kerja yang kondusif, baik dari segi hubungan antarpekerja maupun fasilitas yang disediakan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang konsisten dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, komitmen terhadap tugas, serta etika profesional. Disiplin yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kualitas kerja agar sesuai dengan harapan organisasi.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Menurut (Wirawan, 2009) menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sesuatu yang melekat pada organisasi atau perusahaan, yang berasal dari peraturan dan kebiasaan secara internal, dari situlah akan muncul komitmen yang akan menentukan arah kemana

organisasi atau perusahaan berjalan, apabila disiplin tidak diterapkan di perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan masalah dalam kualitas pelayanan yang dapat berdampak pada organisasi atau perusahaan, akan tetapi jika disiplin kerja diterapkan dengan baik oleh karyawan tentunya akan berdampak baik bahkan dapat memajukan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik, seperti memberikan contoh disiplin, dapat memengaruhi karyawan untuk lebih patuh dan bertanggung jawab dalam bekerja.

2. Motivasi

Tingkat motivasi karyawan, baik dari insentif materi maupun pengakuan non-materi, sangat mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan taat aturan.

3. Keadilan dalam Pemberian Sanksi

Penerapan aturan yang adil dalam memberikan sanksi atau penghargaan akan menciptakan suasana kerja yang disiplin. Ketidakadilan bisa menyebabkan ketidakpuasan dan turunnya disiplin.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung karyawan untuk berkinerja dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja.

5. Komitmen Individu

Tingkat komitmen dan tanggung jawab pribadi karyawan terhadap pekerjaannya juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan.

6. Pengawasan dan Kontrol

Pengawasan yang efektif dan keteraturan dalam kontrol membantu memastikan bahwa aturan dipatuhi dan mendorong disiplin yang baik.

7. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang jelas, tegas, dan mudah dipahami mengenai aturan serta konsekuensinya, akan membantu menjaga disiplin di tempat kerja.

8. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji, hubungan antar rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri, cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik.

9. Kesejahteraan Karyawan

Faktor kesejahteraan, seperti kesehatan fisik dan mental, juga memengaruhi sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan disiplin.

c. Indikator Disiplin

Menurut Siagian (2013) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Indikator Indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut:

1. Teladan pimpinan. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan panutan dalam kedisiplinan
2. Keadilan. Dasar kebijakan yang adil, dalam pemberian imbalan maupun hukuman, akan memotivasi disiplin.
3. Pengawasan melekat. Pengawasan langsung efektif dalam memelihara disiplin kerja.
4. Sanksi hukum. Pemberian sanksi yang sesuai dengan aturan untuk mengurangi pelanggaran.
5. Ketegasan. Pemimpin harus berani mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di warung iga cak erwan. Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian maka peneliti akan menyampaikan hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Nanda Afrianda Lohongsi li (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado	PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERIS TIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRIDJAYA	Analisa Regresi Linier Berganda	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado. <i>motivasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado.</i> disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado.
2	Ade Setiawan (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kalimantan MAB	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO RAYSA PEMADAM JOGLO	Analisa Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Raya Pemadam Joglo. Penelitian ini juga mencatat bahwa penerapan disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mengatasi kendala seperti keterlambatan pengiriman, yang dapat mempengaruhi kepuasan

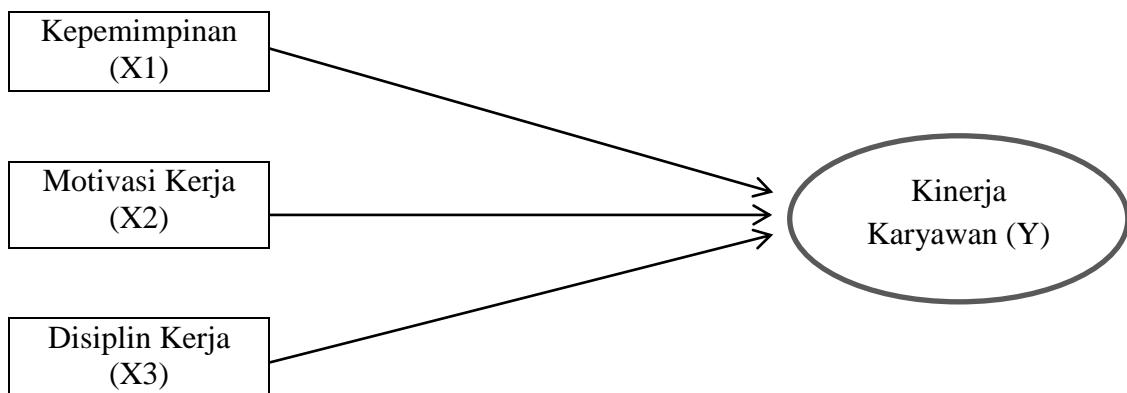
				konsumen
3	Johan Hursepu ny (2023) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universit as UNIKA Atmajaya Jakarta	PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN AN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN LENGGANG JAKARTA	Analisa Regresi Linier Berganda	<i>gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan</i>
4	Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESI A) Surabaya	PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN AN, MOTIVASI, DISIPLIN, KOMPENSASI SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Analisa Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, Motivasi,dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama
5	Muhamma d Ekhsan (2019) Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang	Pengaruh dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Syncrum Logistics
6	Nailul Muna (2022), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR	Analisa Regresi Linier Berganda	<i>variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan</i>

	(STIE), Universitas Stikubank Semarang	TERHADAP KINERJA KARYAWAN		terhadap kinerja karyawan
--	--	---------------------------	--	---------------------------

Tabel 2.2 Research Gap

No	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Berpengaruh signifikan	Berpengaruh tidak signifikan
1	Variabel Kepemimpinan Terhadap Karyawan	Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Ade Setiawan (2022), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022)	Johan Hursepuny (2023)
2	Variabel Terhadap Karyawan	Motivasi Kinerja	Ade Setiawan (2022), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022), Muhamad Ekhsan (2019), Nailul Muna (2022)
3	Variabel Terhadap Karyawan	Disiplin Kinerja	Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Ade Setiawan (2022), Johan Hursepuny (2023), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022), Muhamad Ekhsan (2019)

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Nanda Afrianda Lohongsili (2022), Ade Setiawan (2022), Johan Hursipuny (2023), Viola Ayu Rahmi Hidayat (2022), Muhamad Ekhsan (2019), Nailul Muna (2022)

G. Hipotesis Penelitian

Untuk memperoleh fakta empiris tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dibutuhkannya sebagian hipotesis yang bisa digunakan dalam riset. Hipotesis menurut Ghazali (2016) adalah pernyataan yang dapat diuji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Berlandaskan landasan teori serta riset hipotesis yang diajukan dalam studi ini sebagian berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan Karanganyar

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan Karanganyar

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Warung

Iga Cak Erwan Karanganyar

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Jl. Adi Sucipto No.32, Blukukan, Blulukan, Kec. Colomadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah

2. Objek Penelitian

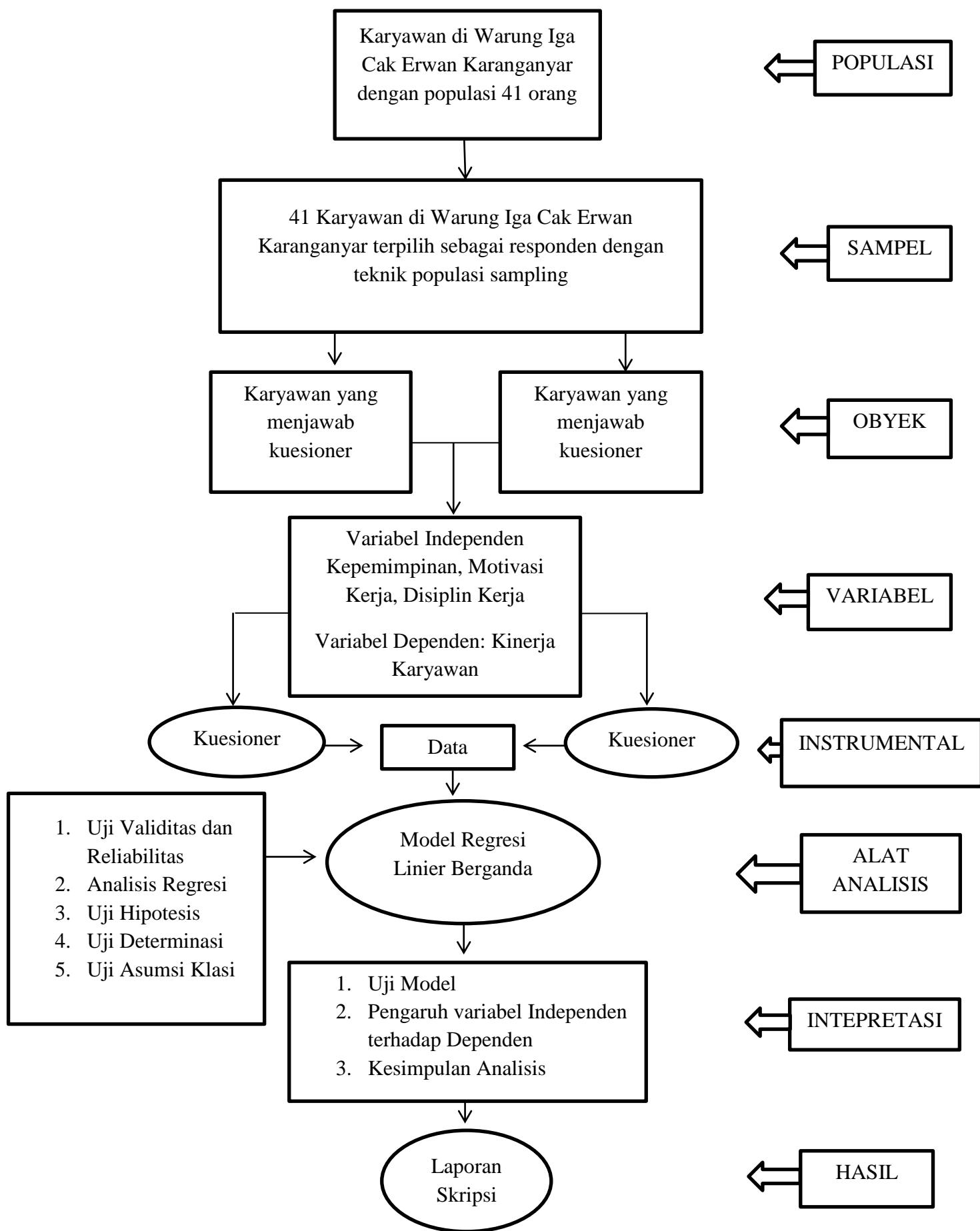
Obyek penelitian ini adalah Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan

B. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan
2. Data atau informasi yang dibutuhkan di dapat dari dokumen respon para Karyawan yang bekerja di Warung Iga Cak Erwan. Sampel yang digunakan memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian jumlah sampel sebanyak 41 orang.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda dengan berbagai asumsi maupun proses pengajuan yang berlaku.
4. Hasil penelitian diinterpretasikan dan diimplikasikan untuk menjawab masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan, yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut variabel.

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja.

Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individual ada lima kriteria, yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja.

b. Variabel bebas (independent variable) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas/independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) di Warung Iga cak Erwan.

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wahyudi (2017) secara garis besar indikator kepemimpinan kemampuan seseorang untuk

menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara kerja, terutama dalam pengambilan keputusan.

2) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan atau semangat dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan keinginan kerja karyawan agar mau memulai dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, sehingga dapat memberi pengaruh positif dalam menentukan hasil kinerja karyawan. Menurut Muhandri & Kadarisman (2012) indikator motivasi yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan atas kinerja, peluang, pekerjaan yang menantang.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Menurut Wirawan (2009) adalah sebagai berikut : sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah karyawan di warung iga cak erwan. Dan Jumlah karyawan 41 orang.

2. Sampel

Munurut Sugiyono (2010) adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, di mana pertimbangan ini bisa berupa orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan atau sebagai penguasa yang memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti. Apabila sampel kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Pada penelitian ini mengambil sampel sejumlah 41 yang berarti semua karyawan yang ada di warung iga cak erwan.

3. Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dalam pengambilan sampel di Warung Iga Cak Erwan dengan menggunakan teknik sample total sampling, teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi.

E. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan adalah Data Primer. Menurut Sugiyono (2018) adalah data mentah penelitian yang telah dikumpulkan oleh peneliti itu sendiri yang berasal dari objek penelitian atau upaya pengambilan data langsung.

Dalam penelitian yang dilakukan akan didapatkan dari kuesioner penelitian yang diberikan atau disebarluaskan kepada Karyawan Di Warung Iga Cak Erwan.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Merupakan metode untuk memperoleh data dengan cara menyebarluaskan angket atau daftar pernyataan lengkap mengenai masalah yang dibahas dalam penelitian. menurut Sugiyono (2012) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skor penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut

Sangat setuju	(SS)	:	5
Setuju	(S)	:	4
Netral	(N)	:	3
Tidak Setuju	(TS)	:	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	:	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumental Penelitian

a. Pengujian validitas

Menurut Sugiyono (2012) dapat digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner harus diganti atau dihilangkan karena tanggapan yang tidak relevan. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun rumus korelasi pearson adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi antar skor pertanyaan dan skor total

X = skor pertanyaan tertentu

Y = skor total

Suatu pertanyaan dikatakan valid jika $r > r$ tabel dan sebaliknya jika $r < r$ tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2016) digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan sebagai pengumpulan data variabel penelitian adalah reliable atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diajukan adalah secara konsisten dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* > 0.6 yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas

k = banyaknya pertanyaan

σ_b^2 = jumlah variansi tiap pertanyaan

σ_t^2 = variansi total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penganggu memiliki distribusi normal. Kita dalam melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas:

- 1) Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Nilai Tolerance yang rendah sama nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terhadai heteroskedastisita. Pada penelitian ini akan digunakan deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di studentized. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-pont) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Uji yang dipakai adalah uji Durbin Watson (DW), untuk menetukan apakah dalam model regresi terdapat autokorelasi atau tidak dapat dilihat pada ketentuan berikut ini:

- 1) Apakah nilai $DW < dl$ maka korelasi positif.

- 2) Apakah nilai DW terletak antara $dl < dw < du$ maka tidak ada kesimpulan.
- 3) Apabila nilai DW terletak antara $du < dw < 4 - du$ maka tidak ada korelasi positif maupun negatif.
- 4) Apabila nilai DW terletak antara $4 - du < d < dl$ maka kita tidak dapat mengambil keputusan apa-apa.
- 5) Apabila nilai DW $> 4 - dl$ maka ada korelasi positif.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis menurut Ghazali (2016) adalah pernyataan yang dapat diuji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014) mengemukakan analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi. Bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X₁, X₂, dan X₃), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y\beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + t$$

b. Pengujian secara individual (Uji t)

Uji t menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika $p\text{ value} < 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_a ditolak.

c. Uji Koefisien Regresi Secara Serentak (Uji F)

Membuktikan bahwa aspek Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja mempengaruhi kinerja Di Warung Iga Cak Erwan digunakan uji F statistik. Dengan tingkat signifikan sebesar 5%, maka pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$)

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya sumbangannya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja). Nilai

koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang berarti kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati hampir sama semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel - variabel independen. Adapun rumus R^2 adalah :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum XY_1 + \beta_2 \sum XY_2}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

β_1 β_2 = koefisien regresi

$X_1 X_2$ = data variabel independen

Y = data variabel dependen

Tingkat ketepatan regresi ditunjukan dengan R dengan ketentuan besarnya 0 Artinya bahwa semakin besar nilai R' maka makin tepat garis regresi liniear yang digunakan sebagai suatu pendekatan analisis. Jika nila R itu sama dengan 1 berarti pendekatan analisi ini benar-benar sempurna. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhandri, M., & Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Muhandri, T., & Kadarisman, D. (2012). *Sistem jaminan mutu industri pangan*. IPB Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2).

Sudarmanto, S. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wahyudi, E. (2017). *Pola Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan, H. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.

Wirawan, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wiryang, A., Koleangan, H., & Ogi, A. (2019). Indikator motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 123-134.

Yapsani, M., & Widjianto, S. (2010). *Efektivitas Kepemimpinan dalam Organisasi*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kelvin Gusti Setyawan

Nim : 2022515201

Jurusan/Progdi : Manajemen

Tempat/Tgl Lahir : Surakarta, 21 Agustus 2002

Jenis Kelamin : Laki-laki

Status : Belum Kawin

Pekerjaan : Mahasiswa

Nama Orang Tua : Agus Sumaryatno & Wiwik Aminatun

Pekerjaan Orang Tua : PNS

PENGALAMAN KERJA :

- SD Kepatihan 04 Surakarta (2011-2014)
- SMP Negeri 13 Surakarta (2014-2017)
- SMA Muhammadiyah 1 Surakarta (2017-2020)
- Universitas Dharma AUB Surakarta (2021-sekarang)

KERANGKA ILMIAH :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI WARUNG IGA CAK ERWAN**

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI WARUNG IGA CAK ERWAN

Guna penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Universitas Dharma AUB Surakarta maka untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden untuk mengisi angket yang telah peneliti sediakan.

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan, kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden yang sudah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengisi angket ini, dan peneliti memohon maaf apabila ada pernyataan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara. Atas kerja sama dan kesediaan dalam meluangkan waktu saya ucapan terima kasih.

Kuisisioner Yang Diberikan Kepada Responden Tentang Kinerja Karyawan**Di Warung Iga Cak Erwan (Y)**

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan Warung Iga Cak Erwan bekerja sesuai keahlian masing-masing					
2	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan					
4	Saya dapat melakukan tugas dengan baik, dengan bantuan maupun tanpa bantuan orang lain					
5	Penghasilan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya					

Kuisisioner Yang Diberikan Kepada Responden Tentang Kepemimpinan (X1)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin di Warung Iga Cak Erwan dapat memberi pengarahan dengan baik					
2	Komunikasi berjalan baik antara pimpinan dan Karyawan Warung Iga Cak Erwan					
3	Pimpinan selalu memberikan jalan keluar ketika ada kendala dalam pelaksanaan kegiatan di Warung Iga					

	Cak Erwan				
4	Pemimpin terbuka dalam menerima masukan dari semua pihak				
5	Pemimpin bertindak tegas dalam pelaksanaan kerja di Warung Iga Cak Erwan				

Kuisisioner Yang Diberikan Kepada Responden Tentang Motivasi Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan menikmati tantangan dalam pekerjaan saya					
2	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan merasa bangga dengan hasil kerja saya					
4	Saya bekerja karena ingin berkembang dan belajar hal baru					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya					

Kuisisioner Yang Diberikan Kepada Responden Tentang Disiplin Kerja (X3)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan selalu datang					

	tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan				
2	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggal waktu yang telah ditetapkan				
3	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten				
4	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan jarang atau tidak pernah mengambil izin tanpa alasan yang jelas.				
5	Saya bekerja di Warung Iga Cak Erwan menjaga fokus dan konsentrasi pada pekerjaan selama jam kerja				