

plagiasi

by Astrid Cek

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Submission date: 20-Aug-2025 02:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2732267398

File name: Naskah_Skripsi_Astrit_ACC19.docx (518.86K)

Word count: 7473

Character count: 45856

**PENGARUH DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA
KARYAWAN GENERASI Z DI INDUSTRI F&P YOGYAKARTA**

PROPOSAL PENELITIAN

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta**



Disusun Oleh:

ASTRIT SIMBALA

2123041009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA**

2025

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

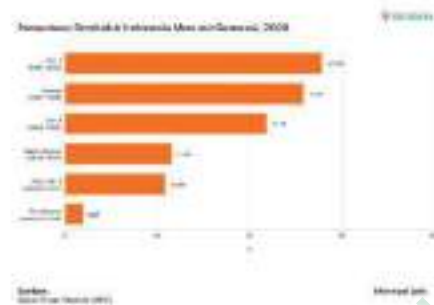
Globalisasi mengubah **banyak aspek kehidupan**, terutama dalam industri dan bisnis. Bisnis menjadi lebih kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan lebih cepat di tengah perkembangan pasar yang cepat dan terus berubah (Gamal, 2024). Dalam konteks ini, menurut Huslun (2017) Manusia merupakan elemen strategis yang berperan sebagai indikator utama dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan seluruh proses operasionalnya guna mencapai target yang telah ditentukan. Akibatnya, untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, dengan fokus utama pada meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang sistematis, terorganisir, dan berfokus pada pengembangan potensi setiap karyawan secara berkelanjutan. Hal ini selaras dengan yang dijelaskan oleh Umar (2024) dalam jurnalnya yakni suatu Perusahaan perlu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mereka bisa bekerja secara optimal. Cara perusahaan melakukan hal tersebut sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan dari SDM yang berkualitas, perusahaan dapat membantu produktivitas kerja dan lebih mudah mencapai tujuannya. Sehingga, perlunya memprioritaskan SDM agar kinerjanya optimal dan mampu menangani berbagai masalah, seperti kegagalan dalam perusahaan.

Industri *F&B* ialah sektor yang perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Industri ini meliputi berbagai jenis usaha bergerak di bidang makanan dan minuman, seperti kafe, restoran, layanan catering, gerai makanan cepat saji, toko makanan, pub, dan bentuk bisnis serupa lainnya (LinovHR, 2025). Industri ini terus berkembang untuk mengikuti gaya hidup modern dan teknologi terbaru (Teknosional, 2024).

Industri makanan dan minuman (*F&B*) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) juga mengalami pertumbuhan yang signifikan di era perkembangan yang pesat. Berdasarkan data BPS yang dikutip dalam Yogyakarta (2024) tercatat bahwa pada tahun 2023 terdapat 3.729 unit usaha rumah makan dan kafe, termasuk restoran, yang tersebar di lima wilayah, yakni Kota Yogyakarta Gunung Kidul, Bantul, Kulon Progo, dan Sleman. Dengan pertumbuhan ini, bisnis *F&B* mulai berkonsentrasi pada inovasi barang dan jasa serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai aspek strategis dalam mempertahankan daya saing bisnis (Philip Kotler, 2016).

Dunia kerja telah sangat dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang pesat. Masaknya Generasi Z, yang juga dikenal sebagai ⁶⁰Generasi Z, terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012. Mereka akan berusia 11-26 tahun pada tahun 2025. Mereka yang ³⁶disebut sebagai "penduduk asli digital" adalah generasi pertama yang memasukkan internet ke dalam kehidupan sehari-hari mereka secara signifikan. Generasi Z dikenal memiliki preferensi dan gaya kerja unik yang mencerminkan identitas mereka sendiri. Memuat Nur, (2025) kelompok ini mencakup sekitar 32% dari populasi dunia. Generasi Z juga memperhatikan

prinsip dan tujuan dalam pekerjaan, sehingga mereka cenderung memilih perusahaan yang selaras dengan prinsip pribadi mereka seperti tanggung jawab sosial dan kepedulian pada lingkungan. Selain itu, karakteristik mereka yang terbuka pada pembelajaran berkelanjutan, responsif pada umpan balik, serta memiliki kemampuan untuk menangani berbagai tugas sekaligus, menjadikan mereka sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern (Putra, 2024).



Gambar 1.1 Menurut Generasi Persentase Penduduk Indonesia, 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik

Peraturan disiplin kerja yang baik adalah komponen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan tercapai, semua pekerja harus mematuhi aturan kerja, baik secara lisan maupun tertulis (Mahandiningtias, 2024). Menurut Hasibuan (2015) memberikan penjelasan bahwa, di antara kegunaan operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM), disiplin adalah keenam. Tingkat disiplin kerja karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat produktivitas mereka di lingkungan kerja. Disiplin

karyawan yang buruk akan membuat perusahaan kesulitan mencapai target produktivitas maksimalnya. ⁵¹ Disiplin kerja memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat cenderung menjadi lebih bersemangat dan produktif, menurut Setiawan & Krisnandi (2023).

Kinerja karyawan turut terpengaruhi oleh metode kepemimpinan atasan. Cara seorang pemimpin membimbing dan memengaruhi bawahannya dalam mencapai target organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Secara sederhana, gaya kepemimpinan ialah pola tindakan pendekatan strategis oleh seorang pemimpin dan diterapkan secara konsisten dalam menjalankan perannya. Menurut penelitian (Badrianto, 2022). Menurut penelitian Setiawan & Krisnandi (2023) Gaya kepemimpinan memiliki efek positif pada motivasi kerja, tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Salah satu dampak bisa memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja adalah lingkungan kerja mereka, keadaan sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Suasana kerja termasuk sikap, nilai, pandangan hidup, dan pola interaksi di tempat kerja, seperti antara atasan dan rekan kerja (Badrianto, 2022). Penelitian Lestary, H Chaniago (2017) dinyatakan bahwa adanya peran penting dari lingkungan kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, bila perusahaan memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan kerja yang ramah dan mendukung bagi setiap pekerja, maka tingkat keterlibatan (engagement) makin meningkat, yang pada akhirnya menyebabkan kinerja mereka meningkat.

Sebaliknya, saat lingkungan kerja kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Kebaruan Penelitian

Kebaruan Penelitian		
Aspek	Kebaruan	Diferensiasi dari penelitian sebelumnya
Konteks	"Meneliti kinerja karyawan pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta"	Fokus pada karyawan formal, belum spesifik di Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta (Setiawan & Krisnandi, 2023)
Sampel	"Karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta"	Jenis karyawan Generasi Z di industri F&B belum diteliti secara khusus (Setiawan & Krisnandi, 2023)
Temuan	"Mengkaji inkonsistensi pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi"	(Dirgahayu Erri, Ajeng Paji Lestari, 2021)

Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berkorelasi satu sama lain, menurut berbagai teori dan temuan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan memiliki peran penting dan berdampak untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Ketiga aspek tersebut mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. Peneliti menetapkan motivasi kerja

sebagai variabel *Intervening* yang menjembatani pengaruh antara variabel-variabel tersebut pada kinerja karyawan. Penggunaan variabel motivasi menentukan motivasi kerja berfungsi sebagai korelasi variabel independen dan dependen ketika tidak berdampak.

B. Rumusan Masalah

Dengan uraian sebelumnya, menarik untuk melakukan penelitian tambahan tentang kinerja karyawan Generasi Z, khususnya di industri makanan dan minuman (*F&B*) di Yogyakarta. Karena Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Generasi Z, yang sekarang menjadi bagian dari angkatan kerja, berbeda dari generasi sebelumnya dalam hal motivasi mereka bekerja, gaya kepemimpinan yang mereka inginkan, dan cara mereka menanggapi lingkungan kerja. Kedisiplinan yang rendah, gaya kepemimpinan yang kurang perhatian dan lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas adalah masalah yang sering muncul. Penelitian lebih lanjut tentang korelasi ini juga menarik, termasuk peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1. Apakah disiplin berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z di industri *F&B* di Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri *F&B* di Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri *F&B* di Yogyakarta?

4. Apakah disiplin berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?
5. Apakah gaya kepemimpinan berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?
6. Apakah lingkungan kerja berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?
7. Apakah motivasi berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri F&B di Yogyakarta?
8. Apakah disiplin berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?
9. Apakah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?
10. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Setelah memahami bab ini, diharapkan akan mampu

1. Mengetahui dampak disiplin berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
2. Mengetahui dampak gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
3. Mengetahui dampak lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta

4. Menguji dampak disiplin berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
5. Menguji dampak gaya kepemimpinan berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
6. Menguji dampak lingkungan kerja berdampak pada motivasi Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
7. Menguji dampak motivasi berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
8. Menguji dampak disiplin berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
9. Menguji dampak gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta
10. Menguji dampak lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Generasi Z di industri F&B di Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Dengan memperlihatkan lingkungan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana motivasi kerja sebagai variabel mediasi, studi diharap dapat mengembangkan teori manajemen SDM. Selanjutnya, Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna untuk penelitian yang akan datang yang membahas karakteristik dan perilaku kerja Generasi Z, baik dalam industri makanan dan minuman (F&B) maupun di bidang lain. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori tentang motivasi,

kepemimpinan, dan pengelolaan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Studi ini sangat membantu perusahaan makanan dan minuman (F&B) di Yogyakarta dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih sesuai dengan Generasi Z. Temuan ini sebagai referensi untuk membuat kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja, menciptakan gaya kepemimpinan sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja mendukung untuk memaksimalkan semangat dan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, studi ini memberikan para manajer dan pemimpin wawasan berharga mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z. Para pemimpin dapat menggunakan wawasan ini untuk mengembangkan metode yang lebih kreatif dan adaptif untuk memimpin generasi muda di tempat kerja. Hasil studi ini membantu karyawan memahami faktor-faktor organisasi yang memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Hal ini memperkuat kesadaran mereka akan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan memulainya pengembangan profesional di industri makanan dan minuman (F&B).

E. Ruang lingkup Dan Batasan Penelitian

Tujuan studi, menganalisis bagaimana disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di industri F&B di Yogyakarta. Lebih lanjut, studi ini mengkaji peran motivasi sebagai mediator korelasi ketiga komponen tersebut dengan kinerja karyawan. Karyawan Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 dan bekerja di sektor perhotelan

dan restoran, terutama di Yogyakarta, berusia antara 18 dan 28 tahun. Fokus studi ini adalah karyawan ini.

Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain yang mungkin berdampak pada kinerja atau motivasi karyawan: fokus utama; disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Data kuantitatif dilampirkan melalui survei atau kuesioner, bukan melalui wawancara mendalam atau observasi langsung. Selain itu, penelitian ini terbatas pada wilayah Yogyakarta, oleh karena itu, temuan-temuan ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke wilayah/negara lain dengan populasi berbeda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan berfokus pada data numerik dan metode analisis statistik untuk mengevaluasi korelasi antara variabel yang dibahas (Sugiyono, 2020). Ini adalah jenis penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan korelasi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Selain itu, juga meneliti peran motivasi sebagai variabel intervensi dalam korelasi tersebut (Hartono, 2019).

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas temuan, 2 jenis sumber primer dan sekunder. Unit analisisnya adalah individu, yakni Generasi Z yang bekerja di industri *Food & Beverage (F&B)* Yogyakarta, yang berusia 18 hingga 28 tahun dengan teknik *purposive sampling*. Dimensi waktu cross-sectional penelitian ini berarti data dikumpulkan pada titik waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi saat itu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Melibatkan Generasi Z yang bekerja di industri F&B, dengan lokasi penelitian berpusat di Yogyakarta. Dengan jadwal berikut, penelitian akan berlangsung dari penyusunan proposal hingga sidang skripsi:

4
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	BAB I	■	■				
2.	BAB II		■	■			
3.	BAB III		■	■	■		
4.	Seminar Proposal					■	
5.	Revisi Pasca Seminar Proposal					■	
6.	Penelitian					■	
7.	BAB IV-V						■
8.	Sidang Skripsi						■

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen, dependen, dan modiasi dipakai pada studi ini. Motivasi kerja mengatur korelasi variabel independen dan dependen. Kinerja karyawan, dependen, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel *Intervening*.

4
Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
			Pengukuran	
Disiplin Kerja (X1) Kepuasan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan	• Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	Saya selalu datang tepat waktu	Likert 1-5	(Seriawan & Kristandi, 2023) dan

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
<p>oleh karyawan organisasi dengan menggunakan semua sarana yang dimiliki maupun yang tidak terdapat atau disediakan dalam organisasi tersebut, dengan harapan agar tujuan dapat terwujud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan jam pulang ke rumah Kepuasan pada peraturan yang berlaku. Penggunaan seragam kerja yang telah disediakan Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 	<p>2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu</p> <p>3. Saya selalu memperhatikan pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan</p> <p>4. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya</p> <p>5. Saya selalu memantapkan perhatian saya</p> <p>6. Saya tidak beresik di tempat kerja</p> <p>7. Saya setuju bahwa pelanggaran harus diberi sanksi</p> <p>8. Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas saya</p>		(Siputri et al, 2021)
<p>Gaya Kepemimpinan (X2)</p> <p>Sebuah cara atau pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kepercayaan Penghargaan Pertanian 	<p>1. Pemimpin saya selalu memberikan penghargaan kepada bawahannya</p> <p>2. Pemimpin saya selalu mengajak bawahan</p>	<p>skala Likert 1-5</p>	(Setiawan & Kristandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
dalam mendorong bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi		<p>terkait masalah di tempat kerja</p> <p>3. Pimpinan memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat</p> <p>4. Pimpinan saya mempercayakan sepenuhnya pekerjaan kepada bawahannya</p> <p>5. Pimpinan selalu mengawasi bawahan saat bekerja</p> <p>6. Pimpinan selalu menorek laporan kerja bawahannya</p> <p>7. Pimpinan selalu mengevaluasi kinerja bawahan</p> <p>8. Pimpinan selalu memberikan perhatian dan perhatian kepada bawahan</p>		
Lingkungan Kerja (XC)	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Fasilitas kerja • Pencahayaan 	<p>1. Gedung yang di gunakan untuk bekerja sangat memperhatikan</p>	<p>1-5</p>	<p>(Sekawan & Kristandi, 2023)</p>

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
Situasi di tempat kerja yang dapat menunjang perluasan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Komisi inspeksi personal antara karyawan dengan atasan dan bawahan 	<p>keselamatan kerja karyawan</p> <p>2. Saat bekerja saya diberikan Asuransi Jermuan keselamatan kerja</p> <p>3. Tempat saya bekerja tersedia fasilitas untuk meredakan pikiran karyawan</p> <p>4. Tempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang memadai</p> <p>5. Lingkungan kerja saya memiliki pemandangan yang baik untuk saya bekerja</p> <p>6. Tempat saya bekerja memiliki pemandangan alam yang indah terjaga pemadaman</p> <p>7. Saya memiliki korelasi kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya</p>		

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		8. Saya selalu menjaga komunikasi dengan sesama pegawai		
Motivasi (Z)	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitasi • Penguatan • Inovasi dan pendalaman • Perhatian timbal balik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bekerja karena saya ditugaskan dalam pengambilan Keputusan pekerjaan 2. Saya bekerja karena saya terlibat dalam rapat-rapat penting dengan atasan saya 3. Saya bekerja karena hasil kerja saya diakui oleh atasan saya 4. Saya bekerja karena hasil pekerjaan saya ditugaskan oleh atasan saya di posisi jabatan karyawan 5. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi saya 6. Saya bekerja karena saya diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan pemikiran 	Likert 1-5	(Setiawan & Kristandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		<p>7. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.</p> <p>8. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan lebih banyak insentif dari hasil pemazaman kerja saya.</p>		
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan mampu pada beberapa baik (atau buruk) seorang karyawan memenuhi tugas dan mencapai tujuannya.</p> <p>Pengukuran kinerja sangat akurat mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja seseorang. Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Tanggung jawab • Insentif dan tetap • Kerja sama • Ketepatan waktu 	<p>1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.</p> <p>2. Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.</p> <p>3. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.</p> <p>4. Saya datang bekerja tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan jelas.</p> <p>5. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan</p>	<p>Likert 1-5</p>	<p>(Hidayat, 2017)</p>

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
mendorong kemajuan perusahaan Anda.		<p>menghargai pendapat rekan kerja</p> <p>6. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu setelah diminta oleh atasan</p> <p>7. Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal</p> <p>8. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas</p>		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi, menurut Sugiyono (2020), sekumpulan individu/benda dengan sifat tertentu menjadi dasar kesimpulan. Studi ini memilih populasi mencakup seluruh individu dari **Generasi Z yang bekerja di industri F&B di wilayah Yogyakarta**.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2020) **Sampel** yakni bagian populasi, komponen yang dianggap dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan. Pada studi ini, sampel diambil dari populasi pekerja di industri F&B, khususnya dari kalangan Generasi Z, yang jumlah pastinya belum diketahui pasti. Oleh karena itu, metode pemilihan sampel purposive diterapkan dengan mempertimbangkan standar khusus yang berkaitan dengan tujuan penelitian. **Mengacu pada pedoman Joe Hair, Volker Kuppelwieser (2014)** Untuk memperoleh **jumlah sampel** (Joe Hair, Volker Kuppelwieser, 2014) mengatakan, **jumlah sampel ideal tidak** dapat ditentukan secara pasti dapat dihitung dengan menggariskan jumlah indikator dalam kuesioner. Menurut pendapat umum, ukuran sampel minimal harus 5x lipat jumlah indikator, dan ukuran sampel maksimal harus 10x lipat jumlah indikator. Studi ini, terdapat 40 indikator, jumlah sampel yang direkomendasikan berada dalam kisaran 200 hingga 400 responden.

Adapun target minimum sampel yang ditetapkan peneliti yakni sebanyak 200 orang.

1. Generasi Z (usia 18-28 tahun)
2. Aktif bekerja di Industri *Food & Beverage (F&B)* (seperti restoran, kafe, *fast-food* makanan, dll.)
3. Beralah di mea Yogyakarta

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sagiyo (2020) mengumpulkan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan studi. Data diperoleh untuk menguji hipotesis yang dibuat dan menjawab pertanyaan studi.

Studi ini memanfaatkan kuesioner tertutup dan fokus pada penyebaran kuesioner dengan cara digital atau online melalui berbagai platform media sosial.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Sumber: Setiawan & Krisnandi (2023)

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

E. Teknik Analisis

Metode analisis **data** SEM berbasis PLS, dioperasikan melalui AMOS. Dalam penerapannya, SEM dipadukan dengan CFA, yakni rangkaian metode statistik yang digunakan untuk menguji dan menganalisis keterkaitan antar variabel kompleks serta tidak dapat diukur langsung (Wahyu, 2016). Penggunaan AMOS membuat visualisasi model dan interpretasi model struktural dan pengukuran lebih mudah.

Penggunaan SEM AMOS dipilih karena mampu menangani uji hipotesis yang kompleks dengan lebih akurat, terutama untuk menganalisis data kuesioner yang berkaitan dengan persepsi. Fitur *bootstrapping*, yang tidak tersedia dalam analisis regresi linier, adalah keunggulan AMOS. Model SEM menghubungkan variabel independen, mediasi, dan dependen. Dengan bantuan AMOS, analisis mediasi penuh dan parsial dapat dilakukan. Oleh karena itu, dianggap tepat dan relevan untuk menggunakan SEM AMOS.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020), gambaran data yang jelas dan informatif tanpa generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi.

2. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas diskriminan dengan CFA

Mengevaluasi tepat dan besarnya suatu alat mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Ketika nilai CR > 1,96 dan nilai probabilitas < 0,05, uji validitas diskriminan CFA adalah signifikan (Wahyu, 2016).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2014) mengatakan bahwa reliabilitas suatu instrumen ditentukan oleh seberapa konsisten, konsisten, dan dapat dipercaya data yang dibelakannya. Saat *construct reliability* > 0,7, penelitian dapat dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{item loading}^2)}{(\sum \text{item loading}^2) + 1/\lambda}$$

c) Uji Normalitas

Memastikan data terdistribusi normal, dilakukan dengan *software* AMOS dan menggunakan hasil evaluasi normalitas. Khususnya, nilai rasio kritis (c.r) pada *skewness* dan *kurtosis* diperhatikan. Untuk uji normalitas univariat, data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai c.r *skewness* dan c.r *kurtosis* tiap indikator < 2,58. Sementara itu, normalitas multivariat dievaluasi dengan melihat nilai c.r kurtosis pada kolom *kurtosis*, yang juga harus < 2,58. (Waluyo, 2016).

3. Uji Model Penelitian

a) *Goodness-of-Fit*

Menurut Ghozali (2013), uji ini mengevaluasi kompatibilitas model dengan data sampel yang dianalisis; tujuannya menentukan layak dan dapat diterimanya model berdasarkan hasil pengolahan data. Berikut *cut-off value* dari *goodness of fit*.

Tabel 3. 4 Uji Kesesuaian Model

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut-off value</i>
------------------------	----------------------

N2 Chi-Square	Dihampkan kecil
Probabilitas	$\geq 0,5$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
RMSEA	$\leq 0,8$
GFI	$\geq 0,9$
AFGI	$\geq 0,9$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,96$

4. Uji Hipotesis

a) Uji pengaruh langsung

Mengetahui korelasi antar variabel, uji pengaruh langsung dilakukan dengan *SEM AMOS*. Hipotesis 1 hingga 7 diuji. Suatu hipotesis dinyatakan dapat diterima bila nilai koefisien jalur memperhatikan angka positif dan nilai *p-value* $< 0,05$ (Waluyo, 2016).

b) Uji pengaruh tidak langsung dengan *SEM*

H-8, ke-9, dan ke-10 dievaluasi menggunakan motivasi sebagai variabel perantara. Untuk menguji efek mediasi, pendekatan *SEM* digunakan. Perlu ditentukan hasil untuk melihat motivasi berdampak signifikan pada variabel bebas dan berikatan mengatur korelasi.

Hipotesis dinyatakan valid bila nilai *p-value* diperoleh $< 0,05$ (Waluyo, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor makanan dan minuman (*F&B*), terutama di daerah Yogyakarta, adalah subjek penelitian ini. Generasi Z yang menjadi fokus penelitian ini meliputi individu yang lahir antara tahun 1997–2012 dan rentang usia 18–28 tahun pada saat penelitian dilakukan. Karena jumlah rumah makan dan kafe yang tercatat oleh Badan Pusat Statistik Yogyakarta meningkat pesat, industri *F&B* dipilih sebagai subjek.

2. Karakteristik Responden

Studi ini menggunakan sampel sebanyak 200 yang akan disabilan dalam kelompok usia, jenis kelamin, dan karyawan Generasi Z di Industri *F&B* Yogyakarta.

a) Usia Responden

Temuan memperlihatkan usia responden yakni:

³³
Tabel 4. 1 Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
19-25 Tahun	163	81,5%
26-28 Tahun	37	18,5%
⁴⁹ Total	200	100%

Sumber : data primer diolah (2025)

Terdapat 163 orang, termasuk dalam kelompok usia 19-25 tahun, seperti yang ditunjukkan dalam tabel (81,5%).

b) Jenis Kelamin Responden

⁶ Hasilnya, data jenis kelamin responden, berikut:

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	persentase
Laki laki	92	46%
Perempuan	108	54%
Total	200	100%

Sumber : data primer diolah (2025)

Tabel memperlihatkan, 108 responden perempuan (54%) dan 92 responden laki-laki (46%).

c) Responden ¹ Karyawan Generasi Z di Industri F&B Yogyakarta

Berdasarkan kriteria dalam penelitian ini yakni responden Generasi Z yang bekerja di Industri F&B Yogyakarta, maka

disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini 100% sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan yakni berjumlah 200 responden.

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Afrekuensi, deviasi standar, nilai tertinggi, dan terendah dipakai untuk menyimpulkan informasi atau penjelasan mengenai sekumpulan data. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif

Variabel	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Disiplin	DIS1	200	1	5	3,42	0,921
	DIS2	200	2	5	3,56	0,866
	DIS3	200	1	5	3,5	0,887
	DIS4	200	1	5	3,54	0,923
	DIS5	200	1	5	3,45	0,889
	DIS6	200	1	5	3,57	0,894
	DIS7	200	1	5	3,51	0,94
	DIS8	200	1	5	3,5	0,902
	Mean				3,51	
	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	GK1	200	1	5	3,44	0,959
	GK2	200	2	5	3,56	0,906
	GK3	200	1	5	3,41	0,92
	GK4	200	4	5	3,53	0,913
	GK5	200	1	5	3,43	0,877
	GK6	200	1	5	3,43	0,927
	GK7	200	1	5	3,49	0,951
	GK8	200	1	5	3,43	0,948
	Mean				3,47	
	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation

Lingkungan Kerja	LK1	200	1	5	3,44	0,949
	LK2	200	1	5	3,46	0,94
	LK3	200	2	5	3,51	0,891
	LK4	200	1	5	3,44	0,965
	LK5	200	1	5	3,39	0,949
	LK6	200	1	5	3,45	0,912
	LK7	200	1	5	3,46	0,981
	LK8	200	1	5	3,43	0,997
	Mean				3,45	
Motivasi Kerja	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
	MK1	200	1	5	3,3	0,967
	MK2	200	1	5	3,36	0,956
	MK3	200	1	5	3,44	0,891
	MK4	200	1	5	3,36	0,924
	MK5	200	1	5	3,35	0,939
	MK6	200	1	5	3,39	0,95
	MK7	200	1	5	3,43	0,927
	MK8	200	1	5	3,35	0,96
	Mean				3,38	
Kinerja Karyawan	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
	KK1	200	1	5	3,35	0,954
	KK2	200	1	5	3,32	0,922
	KK3	200	1	5	3,42	1,029
	KK4	200	1	5	3,35	0,954
	KK5	200	1	5	3,31	1,019
	KK6	200	1	5	3,4	0,982
	KK7	200	1	5	3,33	0,943
	KK8	200	1	5	3,37	0,936
	Mean				3,36	

Sumber: Data diolah (2025)

Pada analisis deskriptif memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian yang cenderung netral hingga setuju pada seluruh item. Nilai terendah terdapat pada item DHS (mean =

3,57; SD = 0,894) dari variabel Disiplin, memperlihatkan bahwa aspek ini dinilai paling positif dan relatif konsisten antar responden. Sebaliknya, Moral terendah terdapat pada item MK1 (mean = 3,3; SD = 0,967). Variabel lain seperti Lingkungan Kerja memiliki mean antara 3,39- 3,48 dengan SD antara 0,891- 0,997, memperlihatkan penilaian yang cukup positif dengan variasi sedang. Variabel GK memiliki mean antara 3,41- 3,56. Variabel KK memiliki mean antara 3,31 - 3,42, tetapi item seperti KK3 (SD = 1,029) dan KK5 (SD = 1,019) memperlihatkan bahwa variabel tersebut memiliki Mean terendah dan tingkat perbedaan pendapat yang besar. Dengan demikian, Disiplin menjadi aspek yang dinilai paling positif dan stabil, sedangkan Kinerja Karyawan tampak paling lemah dan bervariasi dalam persepsi responden.

2. Uji Validitas

Uji deskriminan dengan CFA yang di dapat dan *maximum likelihood* dalam penelitian digunakan untuk mengukur setiap butir indikator pertanyaan yang digunakan tersebut valid untuk mengukur variabel yang diuji. Uji Validitas konvergen dapat dinyatakan valid bila mempunyai nilai *loading factor* >0,50, bila < 0,50 maka tidak valid dan Untuk validitas deskriminan CFA, nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05 dianggap signifikan (Waluyo, 2016).

Tabel 4. 4 Hasil Uji Standardized Regression Weights (Konvergen)

			Estimasi
Motivasi_Kerja	<---	Disiplin	0,316
Motivasi_Kerja	<---	Gaya_Kepemimpinan	0,312
Motivasi_Kerja	<---	Lingkungan_Kerja	0,383
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi_Kerja	0,492
Kinerja_Karyawan	<---	Disiplin	0,144
Kinerja_Karyawan	<---	Gaya_Kepemimpinan	0,149
Kinerja_Karyawan	<---	Lingkungan_Kerja	0,167
DIS1	<---	Disiplin	0,108
DIS2	<---	Disiplin	0,117
DIS3	<---	Disiplin	0,146
DIS4	<---	Disiplin	0,162
DIS5	<---	Disiplin	0,155
DIS6	<---	Disiplin	0,182
DIS7	<---	Disiplin	0,183
DIS8	<---	Disiplin	0,188
GK1	<---	Gaya_Kepemimpinan	0,164
GK2	<---	Gaya_Kepemimpinan	0,169
GK3	<---	Gaya_Kepemimpinan	0,183

GK4	←	Gaya_Kepemimpinan	0,84
GK5	←	Gaya_Kepemimpinan	0,871
GK6	←	Gaya_Kepemimpinan	0,811
GK7	←	Gaya_Kepemimpinan	0,888
GK8	←	Gaya_Kepemimpinan	0,853
LK1	←	Lingkungan_Kerja	0,847
LK2	←	Lingkungan_Kerja	0,871
LK3	←	Lingkungan_Kerja	0,816
LK4	←	Lingkungan_Kerja	0,816
LK5	←	Lingkungan_Kerja	0,870
LK6	←	Lingkungan_Kerja	0,843
LK7	←	Lingkungan_Kerja	0,817
LK8	←	Lingkungan_Kerja	0,817
MK1	←	Motivasi_Kerja	0,807
MK2	←	Motivasi_Kerja	0,845

MK3	←---	Motivasi_Kerja	0,833
MK4	←---	Motivasi_Kerja	0,835
MK5	←---	Motivasi_Kerja	0,823
MK6	←---	Motivasi_Kerja	0,869
MK7	←---	Motivasi_Kerja	0,87
MK8	←---	Motivasi_Kerja	0,847
KK1	←---	Kinerja_Karyawan	0,853
KK2	←---	Kinerja_Karyawan	0,856
KK3	←---	Kinerja_Karyawan	0,841
KK4	←---	Kinerja_Karyawan	0,87
KK5	←---	Kinerja_Karyawan	0,858
KK6	←---	Kinerja_Karyawan	0,833
KK7	←---	Kinerja_Karyawan	0,844
KK8	←---	Kinerja_Karyawan	0,845

Sumber: Data diolah (2025)

Data uji validitas yang mencakup 200 responden dan 40 pernyataan, memperlihatkan setiap pernyataan dari setiap variabel memiliki nilai *standardized loading estimate* > 0,50.

Maka terdapat kesimpulan bahwa semua pertanyaan dalam survei tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 4.5 Tabel Uji Diskriminan dengan CFA

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Loading Faktor ²	Measurement Error	CR	VE
Disiplin	DIS1	0,868	0,753	0,247	0,937	0,736
	DIS2	0,817	0,667	0,333		
	DIS3	0,846	0,718	0,284		
	DIS4	0,862	0,743	0,257		
	DIS5	0,855	0,731	0,269		
	DIS6	0,852	0,726	0,274		
	DIS7	0,883	0,780	0,220		
	DIS8	0,880	0,774	0,226		
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,864	0,746	0,254	0,959	0,743
	GK2	0,869	0,755	0,245		
	GK3	0,830	0,689	0,311		
	GK4	0,840	0,706	0,294		
	GK5	0,871	0,759	0,241		
	GK6	0,881	0,776	0,224		
	GK7	0,888	0,789	0,211		
	GK8	0,853	0,728	0,272		
Lingkungan Kerja	LK1	0,847	0,717	0,283	0,954	0,722
	LK2	0,871	0,759	0,241		
	LK3	0,816	0,666	0,334		
	LK4	0,816	0,666	0,334		
	LK5	0,829	0,687	0,315		
	LK6	0,843	0,711	0,289		
	LK7	0,887	0,787	0,213		
	LK8	0,887	0,787	0,213		
Motivasi	MK1	0,807	0,651	0,349	0,952	0,712
	MK2	0,865	0,748	0,252		
	MK3	0,853	0,728	0,272		
	MK4	0,815	0,664	0,336		
	MK5	0,823	0,677	0,323		
	MK6	0,869	0,755	0,245		
	MK7	0,870	0,757	0,243		
	MK8	0,847	0,717	0,283		
	KK1	0,893	0,797	0,203	0,966	0,780

Kinerja Karyawan	KK2	0,898	0,806	0,194		
	KK3	0,841	0,707	0,293		
	KK4	0,870	0,757	0,243		
	KK5	0,898	0,806	0,194		
	KK6	0,883	0,780	0,220		
	KK7	0,884	0,781	0,219		
	KK8	0,895	0,801	0,199		

Sumber: Data diolah (2025)

Data uji validitas yang mencakup 200 responden dan 40 pernyataan, memperlihatkan setiap pertanyaan dari setiap variabel memiliki nilai CR > 1,96 dan nilai probability < 0,05. Jadi, semua pertanyaan survei dapat dianggap valid.

3. Uji Reliabilitas

Alat pengukuran dapat diandalkan dengan melakukan uji reliabilitas. Studi ini menggunakan *Construct Reliability (CR)* untuk menguji reliabilitas. Nilai CR > 0,7 menandakan bahwa variabel dianggap reliabel (Ferdinand, 2014).

Label 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	Batas	Keterangan
Disiplin	0,957	> 0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,958		
Lingkungan Kerja	0,954		
Motivasi	0,952		
Kinerja Karyawan	0,968		

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa alat penelitian secara keseluruhan dapat diandalkan karena reliabilitas setiap konstruk yang digunakan peneliti sudah > 0,70, dapat dikatakan seluruh konstruk yang dipakai sudah reliabel, seperti yang ditampilkan oleh perhitungan reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.5.

4. Uji Normalitas

Uji dengan AMOS memperhatikan nilai CR pada skewness dan kurtosis yang terdapat dalam *output Assessment of Normality*. Untuk uji normalitas univariat, data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai *cr skewness* dan *cr kurtosis* dari tiap indikator < 2,58. Sedangkan uji normalitas multivariat, dilihat melalui kolom *cr kurtosis*, dengan ketentuan nilai *cr* tersebut juga harus < 2,58.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

	min	max	skew	c.r	kurtosis	c.j.
KK8	1	5	-.047	-.271	-.650	-1,876
KK7	1	5	-.209	-1,209	-.441	-1,273
KK6	1	5	-.006	-.037	-.854	-1,887
KK5	1	5	,088	,048	-.667	-1,925
KK4	1	5	,065	,377	-.678	-1,956
KK3	1	5,000	-.034	-.199	-.953	-2,750
KK2	1	5,000	,070	,404	-.396	-1,142

	20 mm	max	skew	c.r.	kurtosis	i.i.
KK1	1	5,000	-,004	-,025	-,723	-,087
MK8	1	5,000	-,132	-,764	-,537	-,1550
MK7	1	5,000	-,117	-,676	-,571	-,1,647
MK6	1	5,000	-,070	-,406	-,692	-,1,997
MK5	1	5,000	-,054	-,311	-,686	-,1,980
MK4	1	5	-,121	-,700	-,319	-,921
MK3	1	5	-,025	-,143	-,355	-,1,024
MK2	1	5	-,067	-,383	-,011	-,1,764
MK1	1	5	-,060	-,348	-,740	-,2,137
LK8	1	5	-,205	-,1,185	-,580	-,1,675
LK7	1	5	-,274	-,1,561	-,538	-,1,552
LK6	1	5	-,250	-,1,444	-,514	-,1,483
LK5	1	5	-,268	-,1,549	-,344	-,992
LK4	1	5	-,017	-,100	-,696	-,2,008
LK3	2	5	-,030	-,174	-,726	-,2,123
LK2	1	5	-,230	-,1,329	-,461	-,1,332
LK1	1	5	-,184	-,1,064	-,378	-,1,090
GK8	1	5	-,263	-,1,516	-,561	-,1,621
GK7	1	5	-,165	-,950	-,479	-,1,384
GK6	1	5	-,041	-,238	-,383	-,1,107
GK5	1	5	-,234	-,1,350	-,171	-,493

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.t.
GK4	1	5	,045	,260	-,626	-1,836
GK3	1	5	-,239	-1,379	,069	,190
GK2	2	5	-,103	-,596	-,768	-2,218
GK1	1	5	-,277	-1,597	-,459	-1,324
DES8	1	5	-,067	-,389	-,407	-1,174
DES7	1	5	-,069	-,398	-,419	-1,210
DES6	1	5	-,232	-1,342	-,311	-,896
DES5	1	5	-,220	-1,271	-,022	-,063
DES4	1	5	-,194	-1,122	-,307	-,885
DES3	1	5	-,105	-,605	-,379	-1,094
DES2	2	5	-,046	-,265	-,660	-1,906
DES1	1	5	-,074	-,425	-,201	-,581
Multivariate					1,138	1,359

Sumber: Data diolah 2023

Data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rasio kritis (C.R) skewness dan kurtosis < angka 2,58, yang memperlihatkan bahwa distribusi data memenuhi syarat normalitas. Selain itu, nilai C.R kurtosis 1,359 masih < batas 2,58 secara multivariat, yang memperlihatkan bahwa distribusi data adalah normal.

5. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)

Menilai *goodness of fit*, yang memperlihatkan hasil model yang dihipotesiskan "sesuai" dengan sampel data, adalah salah satu tujuan utama *SEM*. Hasil penelitian ini ditunjukkan dalam data berikut:

Tabel 4. 7 *Goodness of Fit*, Hasil Uji Model dan *Cut Of Value*

(*Structural*)

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penditian	Model
<i>Chi-square</i>	≤ 793,966 (df=730)	1126,151	Tidak Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0,05	0,000	Tidak Fit
<i>RMSEA</i>	≤ 0,08	0,052	Fit
<i>GFI</i>	≥ 0,90	0,798	Marginal
<i>AGFI</i>	≥ 0,90	0,773	Marginal
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2,0	1,543	Fit
<i>TLI</i>	≥ 0,90	0,952	Fit
<i>CFI</i>	≥ 0,90	0,955	Fit

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil *goodness of fit* model struktural, diketahui nilai *Chi-square* 1126,151 dengan sig 0,000, yang berarti tidak memenuhi kriteria kecocokan model (fit), karena nilai *Chi-square* idealnya ≤ 793,966 dan sig ≥ 0,05. Namun demikian, *Chi-square* dikenal sensitif pada ukuran sampel besar sehingga hasil ini masih dapat ditoleransi bila indikator lainnya memperlihatkan kecocokan yang baik. Indeks

RMSEA memperlihatkan nilai 0,052, yang masih berada dalam batas yang diterima ($\leq 0,08$), sehingga model dikategorikan fit berdasarkan indeks ini. Sementara itu, nilai **GFI** 0,798 dan **AGFI** 0,773 < cut-off value 0,90, sehingga keduanya dikategorikan **marginal fit**, yang memperlihatkan bahwa model masih cukup layak, meskipun belum optimal dalam menjelaskan varians data. Untuk rasio **CMIN/DF**, nilai yang diperoleh adalah 1,543, yang masih berada dalam ambang batas $\leq 2,0$, sehingga model dinyatakan **fit** dari segi kompleksitas model. Selanjutnya, indeks **TLI** dan **CFI** masing-masing memperlihatkan nilai 0,952 dan 0,955, yang keduanya berada di atas batas minimum 0,90, sehingga dikategorikan **fit**. Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria ideal, namun mayoritas indeks utama memperlihatkan bahwa model berada dalam kategori **fit** dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk memberikan jawaban atas pertanyaan ilmiah dan mengeksplorasi koneksi dalam sebuah model yang terstruktur. Nilai skala regresi terstruktur digunakan untuk mengonfirmasi hasil analisis hipotesis, yang memperlihatkan tingkat pengaruh masing-masing variabel. Tabel berikut memperlihatkan nilai-nilai tersebut:

² Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Hasil
H1	Disiplin → Kinerja Karyawan	0,153	0,076	2,009	0,045	Signifikan
H2	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,153	0,067	2,264	0,024	
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,177	0,081	2,189	0,029	
H4	Disiplin → Motivasi Kerja	0,309	0,062	5,010	0,000	
H5	Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0,293	0,054	5,454	0,000	
H6	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,374	0,064	5,886	0,000	

No.	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Hasil
H7	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,537	0,117	4,597	0,000	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data diatas, pengambilan keputusan adalah menggunakan koefisien jalur bernilai positif serta nilai *p-value*. Suatu hipotesis diterima bila pada saat tingkat sig (nilai *p-value*) <0,05 (Wuluyo, 2016)

Tabel 4. 9 Pengaruh Langsung

	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Disiplin	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	,385	,312	,316	,000	,000
Kinerja Karyawan	,167	,149	,144	,492	,000

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 4. 10 Pengaruh Tidak Langsung

	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Disiplin	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	,000	,000	,000	,000	,000

	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Disiplin	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	,189	,153	,156	,000	,000

Sumber: Dana dila (2025)

4.11 Tabel Perbandingan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

	Hipotesis	Direct	Indirect	Hasil
H8	Disiplin → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,144	0,156	
H9	Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,149	0,153	Signifikan
H10	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,167	0,189	

Sumber: Dana dila (2025)

Dengan membandingkan nilai efek langsung standar dan efek indirect standar, dapat dianalisis kondisi mediasi variabel independen dan dependen melalui variabel mediasi. Dalam situasi di mana nilai efek langsung standar lebih kecil daripada efek indirect standar, dapat

disimpulkan bahwa variabel mediasi berdampak tidak langsung yang signifikan menjembatani korelasi 2 variabel tersebut.

C. Pembahasan

I. Peningkah disiplin pada kinerja karyawan

Menurut temuan, diperoleh nilai 0,153 dan $C.R. > 2,000$, yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Artinya, adanya peningkatan disiplin kerja, kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, nilai probabilitas 0,045 ($p < 0,05$) memperkuat bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) menyatakan "Disiplin berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan" dinyatakan diterima.

Dalam teori *Social Identity Theory (SIT)*, ini sejalan dengan seorang karyawan yang merasa menjadi bagian dari kelompok kerja akan cenderung mengikuti norma yang berlaku, termasuk bersikap disiplin. Identifikasi sosial ini mendorong karyawan untuk menaati norma sebagai bentuk loyalitas dan upaya menjaga citra kelompok. Disiplin kerja yang baik kemudian berdampak positif pada peningkatan kinerja, karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif.

Hal tersebut juga didukung dari temuan penelitian terdahulu yakni Setiawan & Krisnandi, (2023) menemukan bahwa Disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Serta Widyawati, (2021) menyatakan, disiplin kerja berdampak signifikan positif pada

kinerja karyawan, dan juga Deviyana, Diah Isnaini Asiaty, (2023) ditemukan pengaruh signifikan positif disiplin kerja pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan

Estimasi parameter 0,153 dengan nilai C.R. 2,264 menunjukkan gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan. Artinya, makin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hasil uji korelasi ke-2 variabel didapat nilai probabilitas 0.024 ($p < 0.05$), maka ada dampak signifikan. Dengan demikian, H2: "Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan" dapat diterima.

Dalam teori LMX menjelaskan kualitas korelasi antara atasan dan bawahan memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang suportif dan terbuka akan membentuk korelasi LMX yang tinggi, ditandai dengan kepercayaan, komunikasi yang baik, dan dukungan timbal balik. Korelasi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Sesuai dengan Lumen, L., C. Kinan, (2021) dan Mutiyya et al. (2022), gaya kepemimpinan berdampak signifikan positif. Serta Aldi et al., (2024) Gaya kepemimpinan berdampak positif kuat pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan

Hasil estimasi parameter 0,177 dengan nilai CR 2,189 mengindikasikan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Makin kondusif lingkungan kerja tercipta, kinerja karyawan makin meningkat. Nilai probabilitas 0,029 ($p < 0,05$) memperlihatkan korelasi kedua variabel signifikan statistik. Sehingga, H3: "Lingkungan Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan" dinyatakan diterima.

Social Exchange Theory (SET) menyatakan bahwa korelasi dalam organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Lingkungan kerja yang positif—seperti dukungan rekan kerja, kenyamanan fisik, dan suasana yang kondusif—akan mendorong karyawan membalasnya dengan sikap loyal dan peningkatan kinerja. Ketika karyawan dibagai dan didukung, mereka cenderung berkontribusi lebih maksimal pada pekerjaannya.

Sejalan dengan Dwi & Mahargiono, (2021) dan (Dihe Sanga & Shandi, 2023) Lingkungan kerja pada kinerja karyawan dilaputkan berdampak signifikan positif.

4. Pengaruh disiplin pada motivasi

Parameter estimasi 0,309 dan nilai C.R 5,010 menajukkan, dampak Disiplin pada Motivasi Kerja positif. Artinya makin baik Disiplin maka meningkatkan Motivasi Kerja. Uji korelasi ke-2 variabel memperlihatkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) maka ada dampak

signifikan. Sehingga H4: "Disiplin berdampak signifikan positif pada Motivasi Kerja" diterima.

Dalam teori *Social Identity Theory (SIT)*, karyawan yang merasa menjadi bagian dari kelompok kerja akan cenderung mengikuti aturan yang berlaku, termasuk dalam hal disiplin kerja. Bila disiplin sudah menjadi bagian dari budaya tim, karyawan akan lebih termotivasi menjalankannya karena merasa ikat berperan dalam mencapai tujuan bersama. Karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kelompok, hal ini secara tidak langsung meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang ditemukan oleh Nabilla et al., (2024) bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan pada motivasi kerja karyawan. Didukung juga oleh Narmulawati et al. (2023) bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif Disiplin pada motivasi kerja seorang Karyawan.

5. Pengaruh gaya kepemimpinan pada motivasi

Nilai estimasi parameter 0,293 dan CR 5,454 memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak positif pada Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa makin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka makin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Adapun nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, H5:

²⁹ Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan positif pada Motivasi Kerja" diterima.

Secara teoritis, *Exchange Leader-Member (LAM)* menekankan pentingnya korelasi yang berkeadilan antara pemimpin dan karyawan. Korelasi *LAM* yang sukses akan tercipta dengan gaya kepemimpinan yang terbuka, mendukung, dan terbuka. Bila seorang karyawan merasa dipercaya dan dihargai oleh atasan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan ⁶¹ dan mencapai ⁶¹ hasil yang lebih baik.

Sejalan dengan Lamere, L., C. Kirna, (2021) dan Aldi et al., (2024). Gaya kepemimpinan berdampak signifikan positif pada motivasi. Kemudian menurut Putri Nar Syiva et al., (2023) ada dampak gaya kepemimpinan pada motivasi kerja.

6. Pengaruh lingkungan kerja pada motivasi

Nilai estimasi parameter 0,374 dengan CR 5,886 memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif pada Motivasi Kerja. Ini mengindikasikan, maka kondisi kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan akan meningkat. ¹² Nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) memperlihatkan, pengaruh signifikan secara statistik. Oleh karena itu, H₀: "Lingkungan Kerja berdampak signifikan positif pada Motivasi Kerja" diterima.

Secara teoritis, membuat lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan harmonis akan membuat karyawan merasa dihargai, yang

pada gilirannya akan mendorong mereka untuk membalasnya dengan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Bila persepsi karyawan tentang tempat kerja mereka lebih positif, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik.

Hal tersebut dibuktikan dengan Dihe Sangi & Suhardi, (2023) dan (Dwi & Mahargiono, 2021), Lingkungan kerja pada motivasi dilaporkan berdampak signifikan positif.

7. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil estimasi parameter 0,573 dan nilai CR 4,597, Motivasi Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Maksudnya, makin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja karyawan juga meningkat. Nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) memperlihatkan dampak tersebut signifikan statistik. H_7 : "Motivasi Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan" diterima.

Secara teori, tingkat kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh motivasi kerja mereka. Karyawan yang sangat bermotivasi akan dengan semangat menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut dibuktikan juga dengan penelitian yang dikemukakan oleh Fauzi, (2023) motivasi kerja berdampak signifikan positif pada produktivitas kerja. Kemudian Awoitau, (2024) dan

Widyawati, (2021), motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

8. Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan melalui motivasi

Membandingkan nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, uji koefisien variabel memperlihatkan nilai $0,144 < 0,156$, maka Motivasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin pada Kinerja Karyawan positif. Artinya makin baik Disiplin maka menciptakan Motivasi Kerja, dan berdampak pada meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga H8: "Disiplin berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja" diterima. Munculnya kedisiplinan kerja yang tinggi, orang lebih termotivasi untuk bekerja karena memiliki jadwal dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Disiplin membuat karyawan merasa lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Dengan motivasi yang lebih tinggi, karyawan akan bekerja lebih baik, yang berdampak positif pada kinerjanya.

Ditukung dengan Setiawan & Krisnandi, (2023), disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai melalui motivasi. Kemudian menurut Diba Sanga & Suhardi, (2023) bahwa disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai melalui motivasi.

9. Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan melalui motivasi

Perbandingan antara nilai *direct effect* dan *indirect effect*, Hasil analisis memperlihatkan nilai *direct effect* $0,149 < indirect effect$ $0,153$.

Maka Motivasi Kerja berperan sebagai mediator dalam korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan positif. Maksudnya, makin baik penerapan gaya kepemimpinan, maka makin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis kesembilan (H9) yang menyatakan "Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja" dapat diterima.

Gaya kepemimpinan efektif, seperti suportif dan partisipasi, mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika pemimpin memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan apresiasi, karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang tumbuh dari kepemimpinan yang positif inilah yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Didukung oleh Iskandar et al. (2023), motivasi mampu memediasi korelasi antara Gaya Kepemimpinan pada Kinerja karyawan. Kemudian didukung juga oleh Sakarina, (2024) bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi.

10. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi

Membandingkan nilai *direct effect* dan *indirect effect*. Hasil memperlihatkan nilai *direct effect* 0,167 < efek secara tidak langsung 0,189. Hasilnya menunjukkan ada korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, makin baik lingkungan kerja karyawan, makin tinggi motivasi mereka untuk bekerja, yang pada

gilirannya akan berdampak positif pada kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, hipotesis kesepuluh (H10)¹⁷ yang menyatakan "Lingkungan Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja" dinyatakan diterima.²⁸ Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja di lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Ketika karyawan merasa betah dan didukung dalam menyelesaikan tugasnya, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik, yang berdampak positif pada kinerjanya.

Dilukung oleh Setiawan & Krisnandi, (2023) Lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja melalui motivasi.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil studi yang sudah dilakukan dan di jelaskan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan berikut:

1. Disiplin berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan pada industri F&B Yogyakarta.
2. Gaya kepemimpinan berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan pada industri F&B Yogyakarta.
3. Lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan pada industri F&B Yogyakarta.
4. Disiplin berdampak signifikan positif pada motivasi kerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan juga berdampak signifikan positif pada motivasi kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja juga berdampak signifikan positif pada motivasi kerja karyawan.
7. Motivasi kerja memiliki dampak signifikan positif pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa motivasi kerja merupakan komponen penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tingkat yang maksimal.
8. Motivasi dapat mediasi pada pengaruh antara disiplin pada kinerja karyawan Generasi Z di industri F&B Yogyakarta.

9. Motivasi dapat memediasi pada pengaruh antara gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan Generasi Z di industri *F&B* Yogyakarta.
10. Motivasi dapat memediasi pada pengaruh antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan Generasi Z di industri *F&B* Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, peneliti menyabilan rekomendasi guna memberikan manfaat seperti berikut ini:

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan memberikan gambaran yang lebih komprehensif yakni dengan menambah variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Temuan analisis deskriptif, indikator motivasi kerja nilai *Mean* terendah pada MKI, yakni pernyataan "saya bekerja karena saya dikusertakan dalam pengambilan keputusan" (*mean* 3,30), yang mengindikasikan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih belum diisikan secara optimal oleh sebagian besar responden. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu merancang strategi yang mendorong keterlibatan karyawan secara lebih aktif, misalnya dengan mengadakan forum diskusi terbuka, rapat tim yang bersifat interaktif, atau survei internal yang memungkinkan karyawan menyampaikan ide, masukan, maupun solusi terkait

kebijakan dan operasional. Upaya ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyerapan aspirasi, tetapi juga dapat membentuk rasa (*sense of belonging*) yang lebih kuat pada perusahaan, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA



plagiasi

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	7%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	repository.unjaya.ac.id Internet Source	1%
5	Ari Maharani. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA", JURNAL EKOBIS DEWANTARA, 2025 Publication	1%
6	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.dinamika.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<1%
9	Submitted to Da Nang University of Economics Student Paper	<1%

eprints.iain-surakarta.ac.id

10	Internet Source	<1 %
11	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
13	www.scribd.com Internet Source	<1 %
14	core.ac.uk Internet Source	<1 %
15	Submitted to Ankara University Student Paper	<1 %
16	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
17	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
18	Melitina Tecolalu, Hery Winoto Tj., Susy Susy. "Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2022 Publication	<1 %
19	Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2022 Publication	<1 %
20	repository.umy.ac.id	

<1 %

21

Chaterine Gouwtama, Toni Yoyo. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi", eCo-Fin, 2025

Publication

<1 %

22

eprints.upnjatim.ac.id

Internet Source

<1 %

23

journal.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Bunga Annisa Oktavyani, Dedi Gumilar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Geopasi Trisuci", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024

Publication

<1 %

25

Ratmono Ratmono, Durotun Nasikah, Sahimas Fauzi Achmad. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", UMMagelang Conference Series, 2024

Publication

<1 %

26

Wahyu Ramadhan, Andhika Mochamad Siddiq. "Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024

Publication

<1 %

27

Internet Source

<1 %

28

Achmad Enggar Firdzaus, Dadang Wiratama.
"Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025

Publication

<1 %

29

Riska Junia Lukita Sari, Afrizal Nilwan.
"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Kerupuk Arumi 157", eCo-Fin, 2025

Publication

<1 %

30

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

31

Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

32

Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019

Publication

<1 %

33

dewey.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

35

Ni Luh Dian Anggreni, I Gusti Agung Bagus Widiantera, Isa Wahjoedi Dwi Poetranto.

"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ling-Ling's Restaurant Seminyak", Jurnal Mosaik Hospitaliti, 2024

Publication

<1 %

36

Alexius Dwi Widiatna. "TRANSFORMASI PENDIDIKAN CALON KATEKIS DAN GURU AGAMA KATOLIK DI ERA DIGITAL", JPAK: Jurnal Pendidikan Agama Katolik, 2020

Publication

<1 %

37

docslib.org

Internet Source

<1 %

38

ejournal.imperiuminstitute.org

Internet Source

<1 %

39

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Novi Sandra, Antony Sentoso. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH", Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan, 2024

Publication

<1 %

41

Rusli Nugraha, Eva Marsusanti, Andi Riyanto. "Pelatihan dan Motivasi Kerja Berkelanjutan: Impak Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur", Swabumi, 2022

Publication

<1 %

42	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
43	journal.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
44	ojs.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
45	123dok.com Internet Source	<1 %
46	Budi Budi, Toni Yoyo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi", eCo-Buss, 2025 Publication	<1 %
47	Cahya Kurnia Wulandari, Kasmari Kasmari. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pematang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
48	Dudu Risana. "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2020 Publication	<1 %
49	Elsa Hendriana Putri, Rini Kuswati. "Pengaruh Nilai Altruistik, Nilai Hedonis dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Pembelian Hijau yang Dimediasi oleh Keyakinan Pro Lingkungan",	<1 %

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2025

Publication

50 Karona Junita Turnip, Vivi Oktari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar", *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2025

Publication

51 Natasya Ruby, Wawan Prahiawan. "PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI GRIYA SEJAHTERA", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024

Publication

52 Sisilia Vivin Panggau, Ocky Sundari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado", *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2024

Publication

53 Yakup Yakup, Mohamad Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng, Susan Basole. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI", *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2024

Publication

54 eprints.umk.ac.id
Internet Source

55 eprints.upnyk.ac.id
Internet Source

<1 %

56 es.scribd.com
Internet Source

<1 %

57 github.com
Internet Source

<1 %

58 Submitted to iGroup
Student Paper

<1 %

59 www.dismold.upv.es
Internet Source

<1 %

60 www.sonuker.com
Internet Source

<1 %

61 www.worldbank.org
Internet Source

<1 %

62 Nur Indah, Fauziah Afriyani, Meilin Veronica.
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro
Energi", eCo-Fin, 2024
Publication

<1 %

63 eprints.undip.ac.id
Internet Source

<1 %

64 Fathur Rozy. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA (Studi pada PT. World
Innovative Telecommunication Surabaya)",
BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan
Terapan, 2021
Publication

<1 %

65

Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1%

66

Vincentius Ivan Irdianta, Endang Rusdianti, Wyati Saddewisasi. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KSP SAHABAT BINTANG MANDIRI SEMARANG", Sustainable Business Journal, 2025

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA