

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA TLOGOSARI, SEMARANG**

**Dzul Ikram<sup>1</sup>, Nuruddin Mahmud<sup>2</sup>**  
STIE Anindyaguna Semarang, Indonesia<sup>1,2</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Dzul Ikram

E-mail: ikramdzul709@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine how work discipline, intrinsic motivation, and transformational leadership can enhance employee performance in the culinary industry. Using a census sampling technique involving 45 active respondents, the study's population comprised every employee of Mie Gacoann Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang. Using the SmartPLS tool, the Partial Least Squares Structural Equation Modeling method was used to analyze the data. The results showed that all three variables partially contributed significantly to employee performance. Transformational leadership has a significant effect on employee performance, intrinsic motivation has a significant effect on employee performance, and work discipline has also been shown to have a significant effect on employee performance. The conclusion of this study confirms that these variables are strategic elements in building superior performance and strengthen the theory of work behavior in the context of modern culinary organizations.*

**Keywords:** *Transformational Leadership , Intrinsic Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak:** Studi ini tujuannya guna menganalisis kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja pada peningkatan kinerja pegawai pada sektor kuliner. Populasi pada kajian ini mencakup seluruh karyawan Mie Gacoann Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan sensus yang melibatkan 45 responden aktif. Analisis data dijalankan lewat metode *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* memakai bantuan aplikasi SmartPLS. Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya ketiga variabel secara parsial berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa variabel-variabel tersebut merupakan unsur strategis dalam membangun kinerja unggul serta memperkuat teori perilaku kerja dalam konteks organisasi kuliner modern.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

## PENDAHULUAN

Dalam era bisnis *kontemporer* yang ditandai oleh persaingan dan dinamika yang kian *intensif*, organisasi dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan efisiensi serta efektivitas operasionalnya. Faktor krusial yang berperan dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja karyawan sebagai pelaksana utama strategi perusahaan. Restoran cepat saji seperti Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari di Semarang membutuhkan SDM yang bukan cuma kompeten dengan teknis, tapi memiliki tingkat disiplin dan semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan operasional harian. Kinerja yang optimal mampu mendorong pencapaian target strategis, memperkuat posisi kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Sebaliknya, apabila kinerja tidak memenuhi ekspektasi, organisasi berisiko mengalami penurunan efisiensi, konflik internal, hingga kerugian *finansial* (Solihah & Munawaroh, 2025). Penelitian di lokasi Mie Gacoan ini penting karena cabang tersebut merepresentasikan tantangan nyata restoran cepat saji dengan persaingan tinggi dan tuntutan pelayanan cepat.

Perkembangan industri kuliner di Indonesia di beberapa tahun terakhir memperlihatkan *tren* yang sangat positif. Data Badan Pusat Statistik (2023) mencatat terdapat sekitar 4,85 juta unit usaha yang bergerak dalam sektor makanan dan minuman, meningkat sebesar 21,13% dibandingkan tahun 2016. Sektor ini menyerap kurang lebih 9,80 juta tenaga kerja dan berkontribusi yakni RP 455,44 triliun ataupun sekitar 41% terhadap total Produk Domestik Bruto (PDB) ekonomi kreatif nasional pada tahun 2020. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sektor kuliner bersifat padat karya dan memainkan peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja optimal menjadi salah satu penentu utama keberhasilan usaha (Suseno *et al.*, 2025), sebab keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada mutu kinerja pegawainya (Shanti *et al.*, 2024).

Walaupun *tren* makro sektor kuliner positif, di tingkat unit bisnis masih ditemukan adanya ketimpangan antara potensi karyawan dan *output* kinerja aktual. Beberapa karyawan belum mampu memenuhi standar pelayanan maupun menjaga kualitas kerja secara berkesinambungan. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji variabel internal yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi tugas utama manajemen agar dapat

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACUAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

memperoleh tenaga kerja yang berkualitas serta mampu menjawab tuntutan organisasi (Galantika *et al.*, 2023).

Untuk menggali akar persoalan tersebut secara lebih mendalam, diperlukan telaah terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi *performa* kerja karyawan. Kinerja merupakan hasil interaksi yang kompleks antara motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan dalam lingkungan kerja. Berlandaskan Mangkunegara (2021), kinerja adalah pencapaian perolehan kerja pegawai dengan memuat aspek kualitas maupun kuantitas, tepat pada fungsi serta tanggung jawab dengan diembannya dalam pelaksanaan tugas. Namun, kondisi di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang belum menunjukkan hasil yang optimal, seperti terlihat dari lambannya pelayanan, lemahnya koordinasi tim, serta kurang konsistennya etos kerja. Pemilihan lokasi penelitian di cabang ini didasarkan pada fenomena nyata tersebut, yang relative menonjol dibandingkan cabang lain di wilayah Semarang, sehingga memberikan relevansi empiris untuk dikaji lebih lanjut. Dalam konteks tersebut, kinerja yang baik menjadi harapan setiap organisasi dan dapat tercapai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat (Mahmud & Sopiah, 2022). bol

Secara konseptual, gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, karena mengedepankan pengaruh *inspiratif* dan perubahan perilaku kerja. Gaya ini mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja tinggi dalam meraih prestasi serta mendukung kemajuan organisasi (Mahmud & Sopiah, 2022). Menurut Robbins dan Judge dalam Silaban & Siregar, (2023) menyebutkan bahwasanya kepemimpinan transformasional ialah pendekatan memimpin dengan menginspirasi bawahan dalam mengesampingkan kepentingan pribadi guna keberhasilan organisasi, sehingga bisa memberi pengaruh secara kuat juga luar biasa terhadap perilaku serta kinerja mereka. Namun, implementasinya gaya ini di lokasi penelitian masih kurang maksimal. Rendahnya inisiatif kerja, kurangnya komunikasi, serta minimnya rasa tanggung jawab menunjukkan bahwa potensi kepemimpinan transformasional belum terlihat dalam kinerja nyata. Pemimpin yang efektif seharusnya mampu menjalin relasi yang kuat dengan karyawan melalui pengaruh personal serta keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan bersama (Fahrian *et al.*, 2022).

Selain itu, kepemimpinan transformasional bukan sekedar menjalin hubungan kerja formal, namun juga melibatkan motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

penghargaan terhadap eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya (Gani, 2022, dalam Shanti *et al.*, 2024). Pemimpin dalam kategori ini mampu menciptakan visi bersama, membangun rasa percaya, dan memberikan dukungan emosional yang mendorong keterlibatan karyawan secara menyeluruh (Sumardi & Yanthi, 2025). Bahkan, pendekatan tersebut dinilai penting dalam membentuk rasa hormat dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dalam konteks organisasi (Solihah & Munawaroh, 2025).

Motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan partisipasi aktif karyawan. Fahmi dalam Menhard *et al.* (2022), mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai dorongan dengan asalnya maupun berkembang dari dalam diri individu, dengan kemudian memengaruhinya untuk melakukan suatu tindakan yang memiliki makna dan nilai bagi dirinya. Dorongan *internal* ini bersifat alami dan hadir sebagai bagian dari potensi diri (Liow *et al.*, 2022). Di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang, mayoritas karyawan masih bekerja atas dasar kewajiban, bukan dorongan *internal* untuk berkembang. Kurangnya antusiasme dan dedikasi mengindikasikan adanya gap antara kondisi aktual dan potensi motivasi intrinsik. Karyawan yang tidak termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki komitmen kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, bahkan cenderung absen atau memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Affandi & Guspul, 2023). Sebaliknya, motivasi intrinsik berpotensi mendorong peningkatan kompetensi dan capaian kerja yang lebih baik (Utami & Suryamartono, 2025), sehingga perlu menjadi perhatian manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia (Sopian & Rismawati, 2022).

Disiplin kerja juga berperan penting sebagai elemen struktural organisasi dalam menciptakan keteraturan dan rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan dalam Madyo & Suhermin (2022), Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk secara konsisten mematuhi peraturan perusahaan dan normal sosial yang berlaku. Sikap ini mencerminkan penghormatan terhadap peraturan serta kesiapan individu dalam menerima konsekuensi atas tindakan yang dilakukan (Maulana & Syukri, 2023). Di lapangan, masalah kedisiplinan masih tampak, khususnya dalam hal ketepatan waktu kerja. Padahal disiplin bertujuan untuk membentuk pribadi yang teratur dan bertanggung jawab (Utami *et al.*, 2024), serta melalui implementasi regulasi kerja yang konsisten, semestinya dapat mendukung pencapaian kinerja optimal. Karyawan yang menunjukkan sikap disiplin biasanya memiliki ketelitian serta tanggung jawab tinggi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

terhadap tugas-tugasnya (Anggraeni *et al.*, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari Semarang? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi masing-masing variabel pada kinerja secara empiris pada sektor kuliner. Adapun hipotesis dengan diajukan pada studi ini yakni:

Ha1: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha2: Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, bertujuan menggambarkan hubungan antara sejumlah variabel secara sistematis dan objektif. Fokus penelitian pada empat variabel utama: Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Disiplin Kerja (X3), juga Kinerja Pegawai (Y). Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan pada Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang, dengan populasi sebanyak 45 orang. Mengingat cakupan populasi relative kecil dan terjangkau, maka digunakan teknik sensus maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel studi. Data primer dikumpulkan langsung dari partisipan melalui dua teknik utama: penyebaran kuesioner dan observasi lapangan. Instrumen kuesioner berupa pernyataan tertutup dalam skala Likert 1-5, disebarkan secara daring menggunakan *platform* Google Form guna menjangkau responden secara efisien. Observasi dilakukan untuk mendukung dan melengkapi data kuesioner, dengan mencermati situasi faktual di lingkungan kerja.

Indikator variabel penelitian ditetapkan berdasarkan literatur yang relevan, yaitu Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, inisiatif); Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins & Judge (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, karisma); Motivasi Intrinsik menurut Fahmi (keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

berkembang); serta Disiplin Kerja menurut Hasibuan (tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, ketegasan).

Analisa data dijalankan dalam memakai aplikasi SmartPLS versi 3.0 melalui pendekatan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode ini memungkinkan peneliti guna menguji hubungan struktural antar konstruk laten, mengukur validitas dan reliabilitas intrumen, serta menganalisis kekuatan pengaruh antar variabel secara komprehensif. SmartPLS dipilih karena sesuai untuk sampel kecil, model kompleks, dan tidak menuntut distribusi normal. Asumsi yang dipenuhi meliputi jumlah sampel  $\geq$  *times rule*, data berskala likert, serta model bersifat prediktif (Hair *et al.*, 2017). Kriteria analisis data dalam PLS-SEM mencakup: *loading factor*  $\geq$  0,70 dan AVE  $\geq$  0,50 (validitas konvergen), nilai *cross loading* lebih tinggi di konstruk asal nya daripada konstruk lainnya (validitas diskriminan), *composite reliability*  $\geq$  0,70 (reliabilitas), *t-statistic*  $\geq$  1,96 dan *p values*  $<$  0,05 (signifikansi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Karakteristik Data Responden

Analisis karakteristik data responden bertujuan memberikan gambaran umum mengenai latar belakang partisipan dalam penelitian, khususnya jenis kelamin dan usia. Pemahaman profil demografis penting untuk menilai relevansi sampel terhadap objek penelitian dan menjamin representativitas data. Dalam studi ini, sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola umum yang dapat memengaruhi persepsi dan respons terhadap variabel yang diteliti.

**Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Data Responden**

Profil	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Sample	-	45	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	22	48,9%
	Laki-laki	23	51,1%
Usia	18 – 20 Tahun	8	17,8%
	21 – 24 Tahun	20	44,4%
	25 – 27 Tahun	17	37,8%

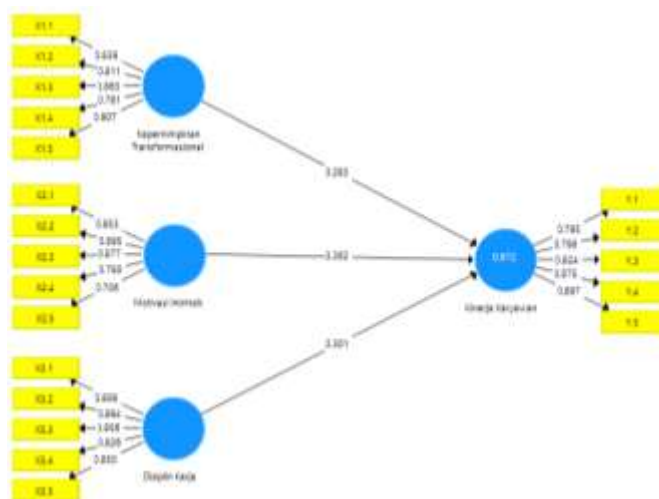
Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACUAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

Berdasarkan Tabel 1, sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang, berpartisipasi dalam penelitian ini, yang mencakup 100% sampel yang dianalisis. Dari segi jenis kelamin, terdapat distribusi yang relative seimbang antara Perempuan (48,9%) dan laki-laki (51,1%), yang menunjukkan representasi *gender* yang cukup merata. Dalam hal usia, mayoritas responden berada dalam rentang 21-24 tahun (44,4%), diikuti oleh 25-27 tahun (37,8%), dan sisanya 18-20 tahun (17,8%). Distribusi usia ini mengindikasikan bahwa partisipan mayoritas berasal dari kelompok usia produktif awal, sehingga relevan dalam mengevaluasi persepsi dan respons terhadap variabel yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja.

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran menggambarkan keterikatan antara indikator-indikator dan konstruk laten yang diukur, serta digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas konstruk memastikan bahwa konsep yang dimaksud benar-benar tercerminkan oleh indikator, sementara reliabilitas menekankan konsistensi pengukuran serta stabilitas jawaban responden. Dalam SmartPLS, penilaian *outer model* melibatkan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit untuk memastikan kelayakan data dalam mendukung analisis lanjutan (Ghozali & Latan, 2020).



**Gambar 1. *Outer Model* dalam SmartPLS**

Sumber: Model SmartPLS Setelah Menghapus Outlier

### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen termasuk aspek penting pada penilaian model pengukuran, yang menggambarkan tingkat kesesuaian antar indikator dalam merepresentasikan konstruk laten secara konsisten. Dalam SmartPLS 3.0, validitas diuji melalui nilai *loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinilai layak apabila memiliki nilai *loading factor* > 0,70, menunjukkan kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diukur. Selain ini, nilai AVE > 0,50 menandakan bahwa rata-rata varian indikator mampu dijelaskan secara memadai oleh variabel laten, sehingga mendukung keberterimaan validitas konvergen dalam model yang digunakan.

**Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Outer Loading Setelah Menghapus Outlier**

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Penjelasan
X1.1	0.839	Sahih
X1.2	0,811	Sahih
X1.3	0,863	Sahih
X1.4	0,761	Sahih
X1.5	0,907	Sahih
X2.1	0,853	Sahih
X2.2	0,895	Sahih
X2.3	0,877	Sahih
X2.4	0,780	Sahih
X2.5	0,706	Sahih
X3.1	0,808	Sahih
X3.2	0,894	Sahih
X3.3	0,856	Sahih
X3.4	0,826	Sahih
X3.5	0,850	Sahih
Y.1	0,795	Sahih
Y.2	0,798	Sahih
Y.3	0,824	Sahih
Y.4	0,875	Sahih
Y.5	0,897	Sahih

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berlandasan hasil rekapitulasi nilai *outer loading* di Tabel 2, semua indikator yang membentuk konstruk X1, X2, X3, dan Y menunjukkan nilai di atas ambang batas 0,70, yaitu berada dalam rentang 0,706 hingga 0,907. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator mempunyai kontribusi dengan *substansial* ketika merepresentasikan variabel laten dengan diukur. Sebab itu, bisa kita simpulkan



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

bahwasanya seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga model pengukuran dinilai telah memiliki kualitas yang memadai dan layak.

**Tabel 3. Rekapitulasi Nilai AVE**

Variabel	AVE	Kriteria	Penjelasan
Kepemimpinan Transformasional	0,701	> 0,50	Sahih
Motivasi Intrinsik	0,681	> 0,50	Sahih
Disiplin Kerja	0,718	> 0,50	Sahih
Kinerja Karyawan	0,704	> 0,50	Sahih

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 3, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional (0,701), Motivasi Intrinsik (0,681), Disiplin Kerja (0,718), dan Kinerja Karyawan (0,704), berada di atas ambang batas minimum 0,50. Pencapaian nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan proporsi variansi indikator secara memadai, sehingga dapat dikonfirmasi bahwa validitas konvergen dalam model pengukuran telah terpenuhi. Dengan demikian, keempat konstruk dinilai memiliki representasi indikator yang baik.

#### Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Dalam konteks evaluasi model pengukuran, validitas diskriminan berfungsi untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris satu sama lain. penilaian dilakukan melalui analisis *cross loading*, di mana setiap indikator diharapkan ada muatan paling tinggi dengan konstruk yang diukur ketimbang dalam konstruk lain. Validitas ini tercapai apabila indikator dari konstruk yang berbeda menunjukkan korelasi rendah, sehingga mencerminkan independensi konseptual antar konstruk dalam kerangka teoritis yang diuji.

**Tabel 4. Rekapitulasi Nilai Cross Loading**

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik
X1.1	0,432	<b>0,839</b>	0,579	0,389
X1.2	0,495	<b>0,811</b>	0,577	0,502
X1.3	0,589	<b>0,863</b>	0,571	0,506
X1.4	0,416	<b>0,761</b>	0,431	0,426
X1.5	0,558	<b>0,907</b>	0,586	0,470
X2.1	0,652	0,538	0,642	<b>0,853</b>
X2.2	0,658	0,511	0,642	<b>0,895</b>

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

X2.3	0,638	0,441	0,628	<b>0,877</b>
X2.4	0,492	0,440	0,507	<b>0,780</b>
X2.5	0,506	0,317	0,587	<b>0,706</b>
X3.1	<b>0,808</b>	0,423	0,598	0,637
X3.2	<b>0,894</b>	0,415	0,608	0,780
X3.3	<b>0,856</b>	0,614	0,657	0,546
X3.4	<b>0,826</b>	0,590	0,663	0,465
X3.5	<b>0,850</b>	0,466	0,550	0,643
Y.1	0,505	0,465	<b>0,795</b>	0,584
Y.2	0,590	0,411	<b>0,798</b>	0,757
Y.3	0,613	0,605	<b>0,824</b>	0,584
Y.4	0,653	0,694	<b>0,875</b>	0,576
Y.5	0,687	0,579	<b>0,897</b>	0,576

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4, validitas diskriminan dalam model telah tercapai, ditunjukkan melalui nilai *cross loading* dengan lebih tinggi di konstruk asal ketimbang konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya setiap indikator memiliki keterlibatan secara lebih kuat dengan kosntruk yang diukur, sehingga menunjukkan adanya diferensiasi empiris yang jelas antar konstruk. Dengan demikian, masing-masing indikator dapat dianggap representatif dalam mengukur variabel laten yang dimaksud secara akurat dan tidak mengalami tumpang tindih secara konseptual.

#### Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Dalam evaluasi reliabilitas konstruk, *Composite Reliability* (CR) dipakai guna mengukur konsistensi internal pada indikator di satu konstruk yang sama. Nilai CR yang mencapai atau melampaui ambang batas 0,70 memerlihatkan bahwasanya konstruk ini mempunyai tingkat reliabilitas secara memadai juga dapat diterima dalam konteks penelitian empiris. Secara umum, nilai  $> 0,70$  menandakan bahwa instrumen yang digunakan telah menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam menangkap konsep yang diteliti secara akurat, sehingga memperkuat keandalan hasil pengukuran dalam pengujian model struktural.

**Tabel 5. Rekapitulasi *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.921	$> 0,70$	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.914	$> 0,70$	Reliabel

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

Disiplin Kerja	0.927	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.922	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berlandaskan perolehan analisis di Tabel 5, seluruh konstruk yang diuji menunjukkan nilai *Composite Reliability* melebihi ambang batas 0,70. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat antar indikator dalam mengukur konsep yang dimaksud. Dengan tercapainya nilai reliabilitas yang memadai, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah mampu menangkap variabel laten secara stabil dan konsisten, sehingga mendukung keandalan pengukuran dalam model struktural yang dibangun.

### Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural merupakan bagian inti dalam analisis *Partial Least Squares* yang bertujuan mengkaji keterikatan kausal antar konstruk laten berdasarkan landasan teoritik yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui model ini, peneliti dapat mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel laten yang berkontribusi terhadap terbentuknya kerangka teoritis yang konsisten secara empiris.

### R Square (*Coefficient Determination*)

R-Square merupakan indikator utama dalam evaluasi *inner model* yang berfungsi mengukur proporsi varians konstruk endogen dengan diterangkan pada konstruk eksogen di satu model. Nilai ini menunjukkan sejauh mana kekuatan struktur model dalam menggambarkan keterikatan antar konstruk secara statistik. Hair *et al.* (2021), mengelompokkan nilai R-Square pada tiga kategori interpretatif, yaitu tinggi (>0,75), moderat (>0,50), juga lemah (>0,25), dengan menjadi acuan dalam menilai kecukupan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti secara kuantitatif.

**Tabel 6. Rekapitulasi *Composite Reliability***

Variabel	R-square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,672	Moderat

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai R-Square yakni 0,672 memperlihatkan bahwasanya variabel Kinerja Pegawai bisa diterangkan secara statistik pada konstruk eksogen dalam model sebesar 67,2%. Berdasarkan klasifikasi *interpretatif* menurut Hair *et al.* (2021), angka tersebut termasuk kategori moderat, yang menandakan model memiliki tingkat

kecukupan yang memadai dalam menjelaskan variansi konstruk endogen. Sementara itu, sisa 32% variansi dipengaruhi akan faktor lain yang tidak tercakup di struktur model, sehingga membuka peluang bagi pengembangan model lebih lanjut melalui perluasan variabel maupun relasi antar konstruk.

### Uji Hipotesis

Penerapan uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai kebermaknaan hubungan antar konstruk dalam model struktural. Evaluasi dilakukan dengan mengacu pada nilai *t-statistik* juga *p-value*, di mana hubungan dinyatakan signifikan apabila *t-statistik* > 1,96 maupun *p-value* < 0,05 di tingkat signifikansi 5% (Ghozali & Laten, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki pengaruh yang dapat diterima secara statistik terhadap konstruk endogen. Sebaliknya, apabila nilai *t-statistik* < 1,96 atau *p-value* > 0,05, dengan begitu hubungan ini dikatakan tidak signifikan, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 7. Rekapitulasi Hasil *Path Coefficients***

	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	2,205	0,028	Signifikan
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	2,253	0,025	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	2,161	0,031	Signifikan

Sumber: Data Hasil Output SamrtPLS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi *Path Coefficients* yang disajikan dalam Tabel 7, bisa diketahui bahwasanya :

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai dinyatakan signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* ialah 2,205 > 1,96, serta nilai *p-value* yakni 0,028 < 0,05. Temuan ini mendukung penerimaan  $H_{a1}$  dan penolakan  $H_{01}$ .
2. Motivasi Intrinsik ini ada kontribusi signifikan pada Kinerja Pegawai, dengan nilai *t-statistik* ialah 2,253 > 1,96 dan nilai *p-value* yakni 0,025 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa  $H_{a2}$  diterima, sedangkan  $H_{02}$  ditolak.
3. Disiplin Kerja menunjukkan hubungan signifikan dengan Kinerja Karyawan, didukung oleh *t-statistik* ialah 2,161 dan *p-value* ialah 0,031 < 0,05. Perolehan ini bisa kita simpulkan bahwasannya  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang**

Hasil penelitian yang dilakukan di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini memfokuskan pada pemberdayaan, visi jangka Panjang, dan motivasi kerja yang selaras dengan teori Robbnins dan Judge (dalam Silaban & Siregar, 2023) tentang orientasi kepemimpinan terhadap keberhasilan organisasi. Konsistensi efektivitas gaya ini diperkuat oleh studi sebelumnya, seperti Pratama & Sutianingsih (2023), Shanti *et al.* (2024), Utami *et al.* (2024), Solihah & Munawaroh (2025), Sumardi & Yanthi (2025) serta Suseno *et al.* (2025), yang mencatat bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan loyalitas, motivasi intrinsik, serta keterlibatan emosional. Meskipun data empiris mendukung, pengamatan di lapangan masih menunjukkan kelemahan pada aspek komunikasi *interpersonal* dan inisiatif karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini perlu dikembangkan lebih lanjut dengan penekanan pada hubungan sosial dan nilai organisasi yang dapat membangkitkan inspirasi.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang**

Penelitian di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang membuktikan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara konseptual, motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal untuk bekerja karena makna dan kepuasan personal, sebagaimana dijelaskan oleh Fahmi dalam Menhard *et al.* (2022). Ketika motivasi ini teraktualisasi, karyawan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, partisipasi aktif, serta inovasi yang berdampak pada efisiensi dan kualitas hasil kerja. Studi sebelumnya oleh Liow *et al.* (2022), Sopian & Rismawati (2022), dan Affandi & Guspul (2023) juga menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan prediktor penting terhadap keterlibatan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung aktualisasi diri, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan penanaman nilai makna kerja secara keberlanjutan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan  
Di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang**

Dalam penelitian yang dilaksanakan di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap norma kerja yang berlaku, sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan dalam Madyo & Suhermin (2022). Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan konsistensi pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan. Penelitian oleh Maulana & Syukri (2023), Anggraeni *et al.* (2024), dan Utami *et al.* (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap efisiensi, kualitas *output*, dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan sebaiknya memperkuat sistem pengawasan serta memberikan apresiasi terhadap kedisiplinan guna membentuk budaya kerja yang efektif dan profesional.

**KESIMPULAN**

Temuan empiris dari analisis terhadap 45 karyawan aktif di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja secara parsial berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Kepemimpinan berbasis inspirasi mendorong keterlibatan emosional, motivasi internal memperkuat komitmen, dan disiplin kerja menegaskan perilaku profesional. Ketiganya membentuk lingkungan kerja adaptif dan produktif, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara praktis, perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan, merancang sistem kerja yang menumbuhkan motivasi, serta memberlakukan *regulasi* disiplin kerja berbasis penghargaan. Dari persepektif teoritis, hasil ini dapat menjadi dasar model perilaku organisasi yang mengintegrasikan kepemimpinan, psikologi kerja, dan tata kelola internal. Untuk pengembangan penelitian ke depan, disarankan memperluas objek studi serta mengadopsi pendekatan metode campuran guna memahami dinamika kinerja SDM secara lebih komprehensif. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang kecil dan hanya mencakup satu lokasi, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penggunaan instrumen berbasis persepsi

berpotensi menimbulkan bias, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menerapkan triangulasi data untuk meningkatkan validitas hasil.

## REFERENSI

- Affandi, A., & Guspul, A. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada Cv. Mekar Abadi). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 185-215.
- Anggraeni, N. K., Saraswati, N. P., & Andika, A. W. (2024). Peran Mediasi Kompensasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 5(8), 1-11. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10016>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik usaha penyedia makanan dan minuman Indonesia 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Fahrian, R. R., Harahap, P., & Saddewisasi, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Instrinsik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 1(1), 42-55. <https://doi.org/10.26623/sbj.v1i1.5158>
- Galantika, G., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung. *VALUES*, 4(1), 217-227.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021). *Laporan kinerja subsektor kuliner tahun 2020*. <https://www.kemenparekraf.go.id>
- Liow, F. E., Tannady, H., Utami, S. S., Kadeni, & Santosa, G. (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konstruksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3959-3965.
- Mahmud, & Sopiah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1490-1505. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6459>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah*

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

- Swara Manajemen*, 3(1), 104-109. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM>
- Maydo, B. F., & Suhermin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1-15.
- Menhard, Yusuf, M., & Safrizal. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 10(2), 371-376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Pratama, H. A., & Sutianingsih. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Edunomika*, 7(1), 1-8. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.8730>
- Shanti, P. D., Suardhika, N., & Atmaja, P. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kunti Sushi Bar. *Jurnal EMAS*, 5(7), 125-137. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10014>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI*, 2(01), 16-26. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.89>
- Solihah, I. A., & Munawaroh. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan TI Melalui Kepuasan Kerja. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 671-681.
- Sopian, M. F., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Barokah Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke-4*, 4, 68-78.
- Sumardi, B., & Yanthi, W. D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *YUME : Journal of Management*, 8(2), 160-167.
- Suseno, F. S., Widjajanti, K., & Kusnilawati, N. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Tranformasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt. Almega Sejahtera "Service Division". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(5), 27-41.
- Utami, N. M., Pramana, P. D., & Saraswati, N. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Sangeh Badung. *Jurnal Emas*, 5(5), 33-48. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9500>
- Utami, L. S., & Suryamartono, I. S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Bestari Melalui Kepuasan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1579-1589.



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIE GACOAN SOEKARNO HATTA  
TLOGOSARI, SEMARANG

Utami, N. M., Saraswati, N. P., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Darmawan Silver Penatih. *Jurnal EMAS*, 5(11), 11-25. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10062>