JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 Mei 2026 | **Revised:** 18 Mei 2026 | **Accepted:** 14 Juli 2026

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko Roti S.A Product

Dafa Auliya'ur Rosyidah[1], Setiani Setiani[2]
[1]Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia, dafaauliyarosyidah@gmail.com
[2]Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia, setiani@uin-malang.ac.id

Corresponding Author: dafaauliyarosyidah@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work discipline, and work motivation on employee performance at S.A Product Bakery Store. This research is motivated by problems related to production delays, low work discipline, and declining employee motivation, which affect work effectiveness and service quality. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all employees of S.A Product Bakery Store, with a total sample of 40 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation also has a positive and significant effect on employee performance at S.A Product Bakery Store. Work discipline is identified as the dominant factor in improving quality, punctuality, responsibility, and employee productivity. This study is expected to contribute to the development of human resource management and serve as a reference for small and medium enterprises in improving employee performance optimally.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Roti S.A Product. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan keterlambatan produksi, rendahnya disiplin kerja, serta menurunnya motivasi kerja karyawan yang memengaruhi efektivitas kerja dan kualitas pelayanan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Toko Roti S.A Product dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Roti S.A Product. Disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi usaha kecil menengah dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masih menghasilkan temuan yang belum konsisten. Ghozali dan Sutanto (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Suhartono dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, pola komunikasi, serta budaya kerja yang berbeda pada setiap objek penelitian. Temuan serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja. Putra dan Rachmawati (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun Ananda dan Rahmawati (2023) menemukan bahwa pengaruh tersebut menjadi lemah pada usaha kecil yang menerapkan sistem kekeluargaan. Pada variabel motivasi kerja, Wulandari et al. (2021) menemukan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Ramadhani dan Fitri (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak selalu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang memadai. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat kontekstual dan memerlukan pengujian lebih lanjut pada lingkungan organisasi yang memiliki karakteristik berbeda, khususnya pada UKM berbasis kekeluargaan.

Selain adanya inkonsistensi temuan empiris, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur skala besar, instansi pemerintah, maupun perusahaan jasa formal yang memiliki sistem manajemen dan struktur organisasi yang relatif jelas. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengelolaan sumber daya manusia pada UKM berbasis kekeluargaan masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik UKM berbasis kekeluargaan memiliki pola hubungan kerja yang lebih informal, tingkat kedekatan emosional yang tinggi, serta mekanisme pengawasan yang berbeda dibandingkan organisasi formal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian model hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks UKM berbasis kekeluargaan yang memiliki karakteristik sosial dan budaya kerja berbeda dengan perusahaan formal. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga memberikan bukti empiris mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan usaha yang mengandalkan hubungan interpersonal dan kedekatan emosional dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor usaha kecil dan menengah berbasis keluarga yang masih relatif kurang mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif kausal bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS sehingga hubungan antarvariabel dapat diuji secara empiris berdasarkan data lapangan.

Penelitian dilaksanakan di Toko Roti S.A Product, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya permasalahan keterlambatan pengiriman produk yang diduga berkaitan dengan faktor kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Toko Roti S.A Product yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2022), data primer diperoleh langsung dari sumber data, yaitu pemilik usaha dan karyawan melalui kegiatan penelitian lapangan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan serta berbagai referensi seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan (Hair et al., 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi kerja secara langsung. Wawancara dilakukan kepada pengelola usaha untuk memperdalam informasi terkait kondisi organisasi (Tiana, Afriani, & Noviantoro, 2023). Kuesioner menjadi instrumen utama penelitian dengan menggunakan skala Likert lima poin. Menurut Rahakbauw dan Pujaka (2025), kuesioner efektif digunakan dalam penelitian kuantitatif karena mampu mengukur variabel secara sistematis dan terstandar. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen perusahaan (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sugiyono (2022), skala pengukuran digunakan untuk memberikan nilai pada data penelitian agar dapat dianalisis secara kuantitatif. Penggunaan skala Likert memudahkan proses pengolahan data menjadi data numerik yang siap dianalisis menggunakan SmartPLS (Andriani & Rezeki, 2023).

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Metode ini dipilih karena dapat digunakan pada sampel kecil, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, serta mampu menganalisis hubungan yang kompleks antarvariabel laten. Analisis meliputi pengujian outer model dan inner model. Menurut Hair et al. (2021), validitas indikator dinilai melalui nilai factor loading > 0,70 dan AVE > 0,50, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai > 0,70. Selanjutnya, model struktural dievaluasi melalui nilai R-Square (R^2), Q-Square (Q^2), dan F-Square (F^2) untuk menilai kemampuan penjelasan, relevansi prediktif, serta besarnya pengaruh antarvariabel (Ghozali & Latan, 2022; Sarstedt et al., 2023).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen sehingga dapat diketahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan Data hasil Penelitian Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 40 karyawan Toko Roti S.A Product dan seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memenuhi syarat untuk dianalisis dalam penelitian.

Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 23 orang (57,5%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 17 orang (42,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan didominasi oleh perempuan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beberapa pekerjaan di perusahaan, terutama pada bagian pengemasan dan administrasi, lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan karena dinilai memiliki ketelitian dan ketekunan yang tinggi. Sementara itu, karyawan laki-laki umumnya menempati pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik, seperti produksi dan distribusi.

Berdasarkan usia, responden berusia di bawah 20 tahun sebanyak 4 orang (10%), usia 21–30 tahun sebanyak 8 orang (20%), usia 31–40 tahun sebanyak 16 orang (40%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 12 orang (30%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup serta kemampuan kerja yang masih optimal dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan SD sebanyak 2 orang (5%), SMP sebanyak 6 orang (15%), SMA/SMK sebanyak 29 orang (72,5%), dan Sarjana sebanyak 3 orang (7,5%). Dominasi lulusan SMA/SMK menunjukkan bahwa karakteristik tenaga kerja di Toko Roti S.A Product lebih menekankan pada keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam proses produksi. Sementara itu, responden yang memiliki pendidikan Sarjana umumnya menempati posisi yang membutuhkan kemampuan administratif dan manajerial, seperti akuntan dan supervisor.

Berdasarkan lama kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang (10%), masa kerja 1–3 tahun sebanyak 8 orang (20%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 10 orang (25%), dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 18 orang (45%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari enam tahun. Kondisi tersebut mencerminkan tingginya pengalaman kerja, pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, serta adanya loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, masa kerja yang relatif panjang dapat menjadi modal penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di Toko Roti S.A Product berada pada kategori cukup tinggi. Sebagian besar responden menilai pemimpin telah memberikan teladan yang baik dalam disiplin dan tanggung jawab kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,03. Selain itu, pemimpin juga dinilai memiliki etika kerja yang baik (3,98), mampu memberikan semangat kerja (3,98), menjaga komunikasi dengan karyawan (3,93), serta memperlakukan karyawan secara adil dan sopan (3,95). Namun demikian, aspek ketegasan dan kecepatan dalam menghadapi masalah memperoleh nilai terendah sebesar 3,65, yang menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi bahwa pemimpin belum sepenuhnya tegas dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Secara keseluruhan, karyawan memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan, terutama pada aspek keteladanan, komunikasi, dan motivasi, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam mendorong prestasi dan pengambilan keputusan yang lebih tegas.

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 yang menunjukkan kategori tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Nilai tertinggi terdapat pada indikator tidak menunda pekerjaan dan penggunaan seragam serta alat kerja sesuai ketentuan dengan rata-rata 4,15. Selain itu, karyawan juga menunjukkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pesanan tepat waktu (4,13), melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (4,13), memperhatikan kualitas hasil kerja (4,13), serta datang tepat waktu sesuai jadwal kerja (4,08). Meskipun demikian, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP kerja memperoleh nilai paling rendah yaitu 3,90, yang menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan prosedur kerja. Secara umum, disiplin kerja telah menjadi kebiasaan yang mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,41 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan dorongan kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Indikator dengan nilai tertinggi adalah penghargaan atas hasil kerja oleh atasan sebesar 4,58, diikuti pemberian pujian atas pekerjaan yang baik sebesar 4,53. Karyawan juga merasa memperoleh kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerja (4,43), mendapatkan bonus sesuai kinerja (4,40), menerima bimbingan dari atasan (4,38), serta merasakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman. Tingginya nilai pada berbagai indikator menunjukkan bahwa penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, dan sistem imbalan menjadi faktor utama yang meningkatkan semangat kerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian netral atau kurang setuju pada aspek gaji dan pelatihan, sehingga perusahaan tetap perlu menjaga pemerataan motivasi kerja bagi seluruh karyawan.

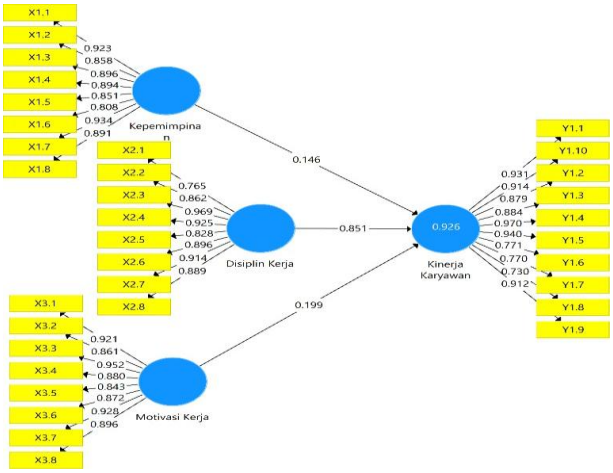
Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang baik, memenuhi target produksi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Indikator dengan nilai tertinggi adalah tanggung jawab terhadap hasil kerja sebesar 4,20, diikuti kemampuan menghasilkan produk berkualitas dan memperbaiki kesalahan kerja sebesar 4,15. Selain itu, karyawan juga mampu menjaga standar kualitas produksi (4,13), meningkatkan jumlah hasil kerja tanpa mengurangi kualitas (4,13), dan memenuhi target produksi harian (4,10). Namun, indikator kerja sama antar rekan kerja dan penghargaan terhadap pendapat rekan kerja memperoleh nilai terendah yaitu 3,88, yang menunjukkan bahwa aspek kerja sama tim masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik, meskipun peningkatan koordinasi tim dan konsistensi penyelesaian pesanan masih diperlukan agar kinerja dapat lebih optimal.

Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan metode berbasis komponen atau varian. PLS dirancang untuk membantu peneliti dalam melakukan prediksi dan menguji hipotesis. Salah satu keunggulan utama PLS adalah dapat diterapkan pada ukuran sampel yang kecil tanpa memerlukan data yang terdistribusi normal. Proses analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub-model (Sholihin & Ratmono, 2021:41), yaitu *outer model* yang menjelaskan hubungan antara indikator dan konstruknya serta digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Kemudian sub model kedua yaitu *inner model*, menghubungkan antar variabel laten dan digunakan untuk menguji kausalitas serta hipotesis. *Software* yang digunakan untuk menganalisis data adalah SmartPLS 3. Adapun proses pengolahan data pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

Outer Model

Outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* terdiri dari sekumpulan hubungan antara indikator dan variabel laten (Wati, 2018). *Outer model* dievaluasi meggunakan beberapa tahapan, yaitu *convergent validity*, diskriminan *validity*, dan *reliability*. Diagram *outer model* secara keseluruhan, pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar, sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model
Sumber: Data primer *output* PLS 3, 2026

Convergent Validity

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Item	*Outer Loading*	Tolok Ukur	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0.923	0.7	Valid
	X1.2	0.858		Valid
	X1.3	0.896		Valid
	X1.4	0.894		Valid
	X1.5	0.851		Valid
	X1.6	0.808		Valid
	X1.7	0.934		Valid
	X1.8	0.891		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.765		Valid
	X2.2	0.862		Valid
	X2.3	0.969		Valid
	X2.4	0.925		Valid
	X2.5	0.828		Valid
	X2.6	0.896		Valid
	X2.7	0.914		Valid
	X2.8	0.889		Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0.921		Valid
	X3.2	0.861		Valid
	X3.3	0.952		Valid
	X3.4	0.880		Valid
	X3.5	0.843		Valid
	X3.6	0.872		Valid
	X3.7	0.928		Valid
	X3.8	0.896		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.931		Valid
	Y1.10	0.914		Valid
	Y1.2	0.879		Valid
	Y1.3	0.884		Valid

Variabel	Item	*Outer Loading*	Tolok Ukur	Keterangan
	Y1.4	0.970		Valid
	Y1.5	0.940		Valid
	Y1.6	0.771		Valid
	Y1.7	0.770		Valid
	Y1.8	0.730		Valid
	Y1.9	0.912		Valid

Sumber: Data primer *output* PLS 3, 2026

Berdasarkan pada Tabel 1 diperoleh dari hasil uji validitas terhadap seluruh variabel, tampak bahwa seluruh *outer loading* yang dihasilkan menunjukkan angka diatas 0,70. Maka, dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu menjelaskan variabelnya dan instrumen penelitian memenuhi syarat validitas sehingga dapat digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Kriteria	AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.50	0.779	Valid
Disiplin Kerja (X_2)		0.780	Valid
Motivasi Kerja (X_3)		0.801	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		0.763	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Selanjutnya, evaluasi pada validitas konvergen juga dapat dilakukan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel yang harus memiliki nilai di atas 0,50. Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 sehingga seluruh variabel memiliki validitas yang baik.

Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Item	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.923	0.248	0.345	0.432
X1.2	0.858	0.187	0.347	0.326
X1.3	0.896	0.147	0.425	0.361
X1.4	0.894	0.130	0.310	0.275
X1.5	0.851	0.229	0.335	0.362
X1.6	0.808	0.111	0.233	0.272
X1.7	0.934	0.189	0.350	0.372
X1.8	0.891	0.191	0.348	0.375
X2.1	0.111	0.765	0.188	0.692
X2.2	0.248	0.862	0.294	0.833
X2.3	0.194	0.969	0.266	0.924
X2.4	0.215	0.925	0.124	0.830
X2.5	0.201	0.828	0.067	0.746
X2.6	0.090	0.896	0.133	0.780
X2.7	0.225	0.914	0.116	0.869
X2.8	0.173	0.889	0.205	0.807
X3.1	0.394	0.187	0.921	0.420
X3.2	0.309	0.228	0.861	0.420
X3.3	0.346	0.267	0.952	0.449
X3.4	0.217	0.072	0.880	0.262

Item	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X3.5	0.359	0.243	0.843	0.383
X3.6	0.324	0.178	0.872	0.399
X3.7	0.443	0.032	0.928	0.302
X3.8	0.345	0.125	0.896	0.322
Y1.1	0.385	0.853	0.386	0.931
Y1.10	0.423	0.822	0.325	0.914
Y1.2	0.399	0.778	0.360	0.879
Y1.3	0.371	0.809	0.415	0.884
Y1.4	0.302	0.927	0.371	0.970
Y1.5	0.418	0.884	0.342	0.940
Y1.6	0.391	0.623	0.484	0.771
Y1.7	0.241	0.770	0.216	0.810
Y1.8	0.248	0.606	0.503	0.730
Y1.9	0.310	0.873	0.361	0.912

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh nilai *cross loading* pada masing-masing indikator lebih besar dibandingkan nilai indikator pada variabel laten lainnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Selanjutnya validitas diskriminan juga dilakukan dengan pengujian *Fornell-Larcker,* berikut merupakan hasil analisis yang telah dilakukan.

Tabel 4. Diskriminan Validity dengan *Fornell-Larcker*

Variabel	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.883			
Kepemimpinan	0.208	0.883		
Kinerja Karyawan	0.874	0.400	0.921	
Motivasi Kerja	0.199	0.385	0.424	0.895

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil diskriminan validity dengan kriteria *fornell-larcker* didapatkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai akar kuadrat varian yang lebih besar pada variabel latennya, jika dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki varians rata-rata yang berbeda antar variabel.

Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	*Composite Reliability*	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.959	0.968	0.966	*Reliabel*
Disiplin Kerja (X_2)	0.959	0.963	0.966	*Reliabel*
Motivasi Kerja (X_3)	0.964	0.973	0.970	*Reliabel*
Kinerja Karyawan (Y)	0.964	0.969	0.970	*Reliabel*

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

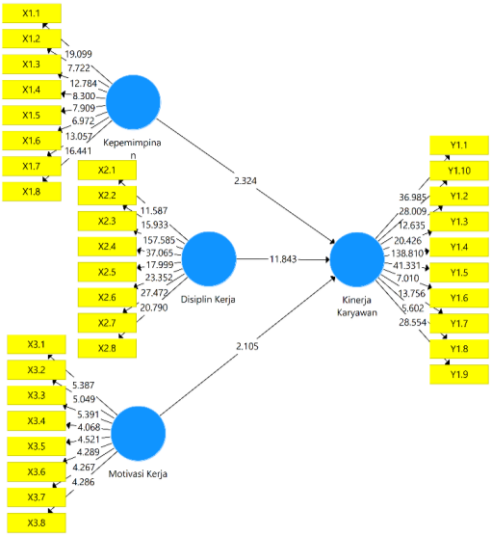
Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki

nilai rho_A berada diantara *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Pada pengukuran yang umum, seluruh variabel menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi dibandingkan 0.60. Maka dapat dinyatakan bahwa bahwa seluruh variabel konsisten dalam menjelaskan variabel latennya. Dengan kata lain, instrumen yang dirancang pada penelitian ini dinilai reliabel.

Inner Model

Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten. Proses evaluasi ini dilakukan dengan mengukur persentase varians yang dapat dijelaskan, dimana ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-Square* untuk konstruk laten endogen. Tahapan dalam menilai model struktural adalah memeriksa kolinearitas pada konstruk prediktif. Penilaian hasil model struktural didasarkan pada seberapa baik model tersebut dapat memprediksi konstruk endogen dan indikator-indikatornya (Wati, 2018). Pengujian hipotesis dalam SmartPLS dilakukan melalui analisis koefisien jalur menggunakan metode *bootstrapping* yang bertujuan untuk menentukan besaran dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai *p-value*-nya kurang dari 0,05 (Wati, 2018). Evaluasi *inner model* dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain *Adjusted R-square*, *Q-square* (relevansi prediksi), *Model Fit,* ukuran efek dan koefisien jalur (*path coefficient*). Gambar *inner model* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Inner Model
Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berikut pengujian- pengujian yang dilakukan pada *inner model* (model struktural), yang dapat diketahui melalui tahap-tahap berikut.

Adjusted R-Square (R^2)

Tabel 6. Nilai *Adjusted R Square Adjusted*

Variabel	*R Square*	*Adjusted R-Square*
Kinerja Karyawan	0.926	0.920

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,920 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 92,0%, sedangkan sisanya sebesar 8,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Tingginya nilai *Adjusted R Square* ini mengindikasikan bahwa model yang

digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat dan hubungan antar variabel yang sangat erat. Artinya, perubahan pada kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kepemimpinan, tingkat disiplin, serta motivasi kerja yang dirasakan, sehingga ketiga variabel tersebut menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini.

F Square

Tabel 7. Hasil F Square

Variabel	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			9.252	
Kepemimpinan			0.241	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0.449	

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian f-square, disiplin kerja memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 9,252, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Toko Roti S.A Product. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat terhadap kualitas serta penyelesaian pekerjaan karyawan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki nilai f-square sebesar 0,449 yang menunjukkan pengaruh sedang terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi seperti penghargaan, bonus, dan dukungan kerja tetap berperan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Adapun kepemimpinan memiliki nilai f-square sebesar 0,241 yang menunjukkan pengaruh kecil namun tetap berarti terhadap kinerja karyawan, sehingga peran pemimpin dalam komunikasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan tetap diperlukan dalam mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian target kerja.

Q Square

Tabel 8. Hasil Q Square

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	320.000	320.000	
Kepemimpinan	320.000	320.000	
Kinerja Karyawan	400.000	123.542	0.691
Motivasi Kerja	320.000	320.000	

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Nilai Q Square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,691 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Toko Roti S.A Product. Artinya, sebesar 69,1% kinerja karyawan dapat diprediksi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut cukup mampu menggambarkan kondisi kinerja karyawan dalam aktivitas produksi sehari-hari.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	*Path Coefficient*	*T Statistic*	*P Values*	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.851	11.843	0.000	Signifikan
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.146	2.324	0.021	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.199	2.105	0.036	Signifikan

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan seluruh hubungan antar variabel diterima, maka uji hipotesis yang didapat dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. **Hipotesis 1:** Pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,851 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai T statistic sebesar 11,843 dan nilai P values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.
2. **Hipotesis 2:** Pada pengujian hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,146 yang menunjukkan adanya pengaruh positif, meskipun tidak sebesar variabel disiplin kerja. Nilai T statistic sebesar 2,324 dan nilai P values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.
3. **Hipotesis 3**: Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,199. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja juga. Nilai T statistic sebesar 2,105 dan *P values* sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima, sehingga motivasi kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti S.A Product

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti S.A Product, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,146, T-statistic 2,324, dan P-values 0,021. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh tingginya penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan dengan rata-rata 3,90. Indikator pemimpin sebagai teladan dalam disiplin memperoleh nilai 4,03 dan selaras dengan tingginya kualitas produk (4,15) serta tanggung jawab kerja (4,20). Selain itu, komunikasi yang baik (3,93) turut mendukung pencapaian target produksi (4,10) dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu (4,13). Namun, indikator ketegasan pemimpin memperoleh nilai lebih rendah (3,65), yang menunjukkan masih adanya aspek kepemimpinan yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kerja sama dan ketepatan penyelesaian pesanan.

Temuan ini sejalan dengan teori Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, dan membangun hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahan. Robbins dan Judge (2015) juga menegaskan bahwa kepemimpinan berperan dalam membentuk perilaku kerja yang berdampak pada hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini turut didukung oleh penelitian Norawati et al. (2023) serta Nduru dan Hendriati (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keteladanan, komunikasi, arahan, dan dukungan kerja yang diberikan pemimpin.

Dari perspektif Islam, hasil penelitian ini sesuai dengan QS. An-Nisa ayat 58 yang menekankan pentingnya amanah dan keadilan dalam kepemimpinan. Menurut M. Quraish Shihab (2017), seorang pemimpin harus menjalankan amanah dengan tanggung jawab, bersikap adil, dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Dalam penelitian ini, kepemimpinan yang disiplin, komunikatif, dan bertanggung jawab terbukti mampu mendorong karyawan bekerja lebih terarah, menjaga kualitas pekerjaan, dan mencapai target yang telah ditetapka.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti S.A Product

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti S.A Product. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar perusahaan sehingga berdampak langsung pada hasil kerja.

Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4,09 yang termasuk kategori tinggi. Indikator datang tepat waktu memperoleh nilai 4,08 dan berkaitan dengan tingginya penyelesaian pekerjaan tepat waktu sebesar 4,13. Selain itu, indikator tidak menunda pekerjaan memperoleh nilai 4,15 dan sejalan dengan kemampuan karyawan memenuhi target produksi sebesar 4,10. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan membantu kelancaran proses produksi, pencapaian target kerja, dan menjaga kualitas hasil produksi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2004) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendali perilaku karyawan agar bekerja sesuai aturan dan standar yang berlaku. Hasibuan (2011) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karena karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efektif dan mengurangi kesalahan kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Naila dan Anah (2024) serta Anzeala et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan peningkatan produktivitas kerja.

Dari perspektif Islam, hasil penelitian ini sejalan dengan QS. As-Saff ayat 4 yang menekankan pentingnya keteraturan, disiplin, dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Menurut Tafsir Al-Azhar (1982), ayat tersebut menjelaskan bahwa keteraturan dan komitmen dalam bekerja merupakan sikap yang dianjurkan dalam Islam. Dalam konteks penelitian ini, perilaku disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan kerja, dan menyelesaikan tugas tanpa penundaan terbukti mendukung peningkatan produktivitas, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan kualitas kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti S.A Product

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti S.A Product. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal dalam mencapai kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja yang lebih baik.

Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 4,41 yang termasuk kategori sangat tinggi. Indikator hasil kerja dihargai oleh atasan memperoleh nilai 4,58 dan berkaitan dengan tingginya tanggung jawab kerja sebesar 4,20. Selain itu, indikator pemberian bonus sesuai kinerja memperoleh nilai 4,40 dan selaras dengan kemampuan karyawan memenuhi target produksi sebesar 4,10. Kondisi ini menunjukkan bahwa penghargaan, pengakuan, dan imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih serius, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik.

Temuan ini sesuai dengan teori Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan tertentu. Teori kebutuhan Maslow (1943) juga menjelaskan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan kebutuhan penting yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja seseorang. Dalam penelitian ini, bentuk penghargaan seperti pujian, pengakuan, dan bonus terbukti berhubungan dengan meningkatnya tanggung jawab serta produktivitas kerja

karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Iba et al. (2021) dan Hidayat (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif yang mampu meningkatkan pencapaian target serta kualitas kerja. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Roti S.A Product.

Dari perspektif Islam, hasil penelitian ini sejalan dengan QS. An-Najm ayat 39 yang menjelaskan bahwa manusia akan memperoleh hasil sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Menurut Tafsir Ibnu Katsir (2004), ayat tersebut menegaskan bahwa kerja keras, kesungguhan, dan ikhtiar akan menghasilkan balasan yang sepadan. Dalam konteks penelitian ini, motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan, dan bonus mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Roti S.A Product. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pemberian motivasi yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung melalui kepemimpinan yang efektif, budaya disiplin yang kuat, serta motivasi kerja yang mampu mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada usaha skala kecil dan menengah.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola Toko Roti S.A Product untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat penerapan disiplin kerja, serta mengembangkan sistem motivasi yang adil dan berkelanjutan, seperti pemberian penghargaan, insentif, maupun pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, padahal masih terdapat faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, mencakup objek penelitian yang lebih beragam, serta menambahkan variabel-variabel lain yang relevan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Adinda, T. N., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. International Journal of Innovation Management, 1(3).

https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15
Andriani, L., & Rezeki, F. (2024). Pengaruh job description dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung. Costing: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(4). https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10227
Ananda, R., & Rahmawati, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Masa Pasca Pandemi COVID-19. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 23(1), 55–66. https://doi.org/10.32528/jek.v23i1.8103
Anzeala, S., Mujanah, S., Fianto, A. Y. A., & Suhardi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Prajurit dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 15(3), 693–706.
Badan Pusat Statistik. (2024). Industri pengolahan nonmigas Indonesia 2024. Jakarta: BPS.
Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press. Ghozali, I., & Latan, H. (2022). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 (Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Ghozali, I., & Sutanto, E. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Makanan di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 24(1), 33–42. https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.33-42
Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7
Handoko, T., Pratiwi, A., & Lestari, D. (2020). Motivation and discipline impact on employee performance in small businesses. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 45–59. https://doi.org/10.32526/jim.v8i1.1396
Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
Hidayat, M., & Prasetyo, R. (2023). Human Resource Management in the Indonesian Bakery Industry: A Performance Perspective. Jurnal Administrasi Bisnis, 11(3), 88–103.
Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 5(1), 16–23. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838
Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(1), 75–84. https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970
Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). Laporan Tahunan Ketenagakerjaan Sektor Usaha Kecil Makanan. Jakarta: Kemnaker.
Lestari, S., & Hadi, P. (2022). Intrinsic Motivation, Leadership Style, and Discipline as Drivers of Efficiency in the Food Processing Industry. Journal of Business Research Indonesia, 10(4), 211–230.
Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346
Naila, N. H., & Anah, L. (2024). Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 378–387. https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6734
Nduru, A., & Hendriati, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departement Security Service PT ISS Indonesia Area PT Alcon Batam. Jurnal Rekaman, 7(3), 25–39.

Norawati, S., Basem, Z., & Astati, D. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Insight Management Journal, 3(2), 116–128. https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.236

Putra, D., & Rachmawati, S. (2020). Work Discipline and Productivity in Retail Food Industry. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 99–114. https://doi.org/10.35821/jeb.v7i2.215

Rahakbauw, O. D., & Pujaka, G. (2025). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Faber Castell Jakarta Barat. Manajerial Research Bulletin, 3(1). https://doi.org/10.64237/mrb.v3i1.102

Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2023). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances and Guidelines for Application. Nature Reviews Methods
Primers, 3(1), 1–30. https://doi.org/10.1038/s43586-023-00271-2

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tafsir Al-Azhar. (1982). Tafsir Al-Azhar Jilid 10. Jakarta: Pustaka Panjimas.

Tafsir Al-Misbah. (2017). Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an. Jakarta: Lentera Hati.

Tafsir Ibnu Katsir. (2004). Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Tiana, M., Afriani, S., & Noviantoro, R. (2023). The Effect of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at PDAM Tirta Manna South Bengkulu. Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE), 2(1). https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3655

Wulandari, N., Prasetyo, D., & Nugraha, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Makanan Kecil Menengah di Jawa Timur. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 9(1), 87–99.

Yuliana, R., & Sari, N. (2021). Leadership and Motivation on Employee Performance: Evidence from Indonesian SMEs. Journal of Business and Management, 13(1), 65–78. https://doi.org/10.35821/jbm.v13i1.278