



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15697-15705

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kinerja Karyawan terhadap PT BUCP (MEDAN JAYA)

Eriska Patrisia, Lisma Ramdania Putri, Febrianti Enjelina Dewi, Siti Rahmawati, Herawati Puji Lestari, Erna Herlinawati

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun (INABA), Bandung

eriskapatrisia@student.inaba.ac.id, lisramardania@student.inaba.ac.id, febriantiinaba@student.inaba.ac.id,
sitirahmawati@student.inaba.ac.id, herawatifuji@student.inaba.ac.id, erna.herlinawati@inaba.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara berkelanjutan di tengah persaingan bisnis yang ketat. PT BUCP (Medan Jaya), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, saat ini masih menghadapi kendala nyata dalam upaya mencapai target kerja secara konsisten yang diduga kuat berkaitan erat dengan rendahnya tingkat kedisiplinan serta ketidakstabilan motivasi kerja operasional karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, membuktikan, dan menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT BUCP (Medan Jaya). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan, dengan jumlah sampel representatif sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik stratified random sampling berdasarkan pembagian divisi kerja secara proporsional. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui penyebaran instrumen kuesioner berskala Likert empat tingkat. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS, yang dilengkapi dengan pengujian hipotesis berupa uji F, uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mendalam bagi pihak manajemen PT BUCP (Medan Jaya) dalam merumuskan berbagai kebijakan strategis terkait peningkatan disiplin dan penguatan motivasi guna mendorong kinerja karyawan yang jauh lebih optimal.

Kata kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki, sehingga pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif dan efisien (Mahdavi et al., 2023). Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, serta keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis (Carden, 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti kedisiplinan dan motivasi kerja (Syifa, 2021). PT BUCP sebagai perusahaan di bidang industri tekstil masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang terlihat dari belum tercapainya target kerja secara konsisten. Kondisi ini ditandai oleh tiga permasalahan utama, yaitu rendahnya kedisiplinan karyawan yang terlihat dari keterlambatan dan ketidakpatuhan prosedur, motivasi kerja yang belum stabil ditandai kurangnya semangat dan inisiatif, serta kinerja karyawan yang belum optimal (Anggraeni, 2024).

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Motivasi muncul ketika kebutuhan individu terpenuhi, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, yang mendorong peningkatan kinerja (Maslow, 1943). Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks PT BUCP (Medan Jaya), kedisiplinan dan motivasi yang baik diduga akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Meskipun berbagai kajian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anggraeni, 2024; Azizah, 2023), masih terdapat kesenjangan penelitian. Pertama, penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik berbeda sehingga belum tentu sesuai dengan kondisi PT BUCP (Medan Jaya). Kedua, terdapat perbedaan hasil mengenai variabel yang paling dominan, apakah kedisiplinan atau motivasi kerja. Ketiga, masih sedikit penelitian yang menguji keduanya secara simultan dalam satu model pada objek yang sama (Kurniawan & Sari, 2022; Wijaya & Susanti, 2021).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung tanpa melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja yang umum digunakan pada penelitian terdahulu (Firmansyah et al., 2023; Kurniawan & Sari, 2022), serta menganalisis kedua variabel tersebut secara simultan pada objek PT BUCP (Medan Jaya) yang memiliki karakteristik berbeda dari penelitian sebelumnya (Lestari & Hidayat, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab: (1) apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BUCP (Medan Jaya). Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT BUCP (Medan Jaya).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengukur secara objektif besarnya pengaruh variabel independen, yaitu kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT BUCP (Medan Jaya) (Sugiyono, 2019). Data primer yang diperoleh dari responden dikonversi ke dalam bentuk angka menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis hubungan antarvariabel secara matematis dan sistematis.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT BUCP (Medan Jaya), sedangkan data sekunder diperoleh melalui literatur ilmiah, dokumen perusahaan, dan sumber daring yang relevan (Sugiyono, 2018). Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan, dengan pengukuran menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1, mencakup dimensi dan indikator untuk variabel kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan yang seluruhnya diukur menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X1)	Ketepatan waktu	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai jadwal	Likert
	Kehadiran	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik	Likert
	Kepatuhan aturan	Karyawan mematuhi peraturan perusahaan	Likert
	Tanggung jawab	Karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab	Likert
	Ketaatan prosedur kerja	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₂)	Kebutuhan fisiologis	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup	Likert
	Kebutuhan rasa aman	Merasa aman dan nyaman selama bekerja	Likert
	Kebutuhan sosial	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	Likert
	Kebutuhan penghargaan	Mendapat apresiasi atas hasil kerja yang baik	Likert
	Aktualisasi diri	Memiliki kesempatan mengembangkan potensi diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Likert
	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Likert
	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert
	Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Likert
	Tanggung jawab	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	Likert

2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BUCP yang berjumlah 150 orang. Berdasarkan rekomendasi Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, ukuran sampel minimal yang diperlukan adalah 35 responden (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling karena populasi karyawan bersifat heterogen berdasarkan divisi kerja, yaitu Operasional, HRD, Marketing, Keuangan, dan IT. Alokasi sampel ke setiap strata dilakukan secara proporsional, kemudian responden pada tiap strata dipilih secara acak sederhana.

2.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b₁ dan b₂ adalah koefisien regresi, X₁ adalah kedisiplinan, X₂ adalah motivasi, dan e adalah error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kedisiplinan dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

3. Hasil dan Diskusi

Analisis data dalam penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh variabel Kedisiplinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Seluruh data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 37 responden diolah secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tahapan analisis data diawali dengan pengujian kualitas instrumen (uji validitas dan reliabilitas), diakhiri dengan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji F dan uji t) serta koefisien determinasi. Hasil olah data statistik tersebut dipaparkan secara rinci sebagai berikut:

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Kedisiplinan (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.374*	.142	.330*	.169	.648**
	Sig. (2-tailed)		.023	.401	.046	.326	.000
	N	37	37	37	37	36	37
X1.2	Pearson Correlation	.374*	1	.100	.397*	.613**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.023		.556	.015	.000	.000
	N	37	37	37	37	36	37
X1.3	Pearson Correlation	.142	.100	1	-.141	.166	.356*
	Sig. (2-tailed)	.401	.556		.406	.332	.031
	N	37	37	37	37	36	37
X1.4	Pearson Correlation	.330*	.397*	-.141	1	.322	.532**
	Sig. (2-tailed)	.046	.015	.406		.056	.001
	N	37	37	37	37	36	37
X1.5	Pearson Correlation	.169	.613**	.166	.322	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.326	.000	.332	.056		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.648**	.787**	.356*	.532**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.001	.000	
	N	37	37	37	37	36	37

Tabel 3. No R hitung R table Keterangan

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
X1.1	0,648	0,000	Valid
X1.2	0,787	0,000	Valid
X1.3	0,356	0,031	Valid
X1.4	0,532	0,001	Valid
X1.5	0,717	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 37 responden, seluruh item pada variabel X1 memiliki nilai Pearson Correlation positif dengan skor total dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5 dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Motivasi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.168	-.031	-.123	.254	.505**
	Sig. (2-tailed)		.320	.857	.467	.129	.001
	N	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.168	1	-.027	.195	.529**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.320		.874	.247	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	-.031	-.027	1	.326*	.071	.402*
	Sig. (2-tailed)	.857	.874		.049	.675	.014
	N	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	-.123	.195	.326*	1	.298	.600**
	Sig. (2-tailed)	.467	.247	.049		.074	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	.254	.529**	.071	.298	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.129	.001	.675	.074		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.505**	.619**	.402*	.600**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.014	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

Tabel 5. No R hitung R table Keterangan

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
X2.1	0,505	0,001	Valid
X2.2	0,619	0,000	Valid
X2.3	0,402	0,014	Valid
X2.4	0,600	0,000	Valid
X2.5	0,740	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan Pearson Correlation pada 37 responden, diperoleh nilai korelasi item terhadap skor total berkisar antara **0,402 sampai 0,740** dengan nilai signifikansi **< 0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X2 (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.5) **valid** dan mampu mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.588**	.177	.450**	.270	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.294	.005	.107	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y1.2	Pearson Correlation	.588**	1	.312	.566**	.494**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.060	.000	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y1.3	Pearson Correlation	.177	.312	1	.222	.555**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.294	.060		.188	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y1.4	Pearson Correlation	.450**	.566**	.222	1	.395*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.188		.016	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y1.5	Pearson Correlation	.270	.494**	.555**	.395*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.107	.002	.000	.016		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.706**	.821**	.622**	.701**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

Tabel 7. No R hitung R table Keterangan

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Y1.1	0,706	0,000	Valid
Y1.2	0,821	0,000	Valid
Y1.3	0,622	0,000	Valid
Y1.4	0,701	0,000	Valid
Y1.5	0,759	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 37 responden, seluruh item pernyataan pada variabel Y1 memiliki nilai **Pearson Correlation positif** dengan skor total, yaitu berkisar antara **0,622–0,821**. Selain itu, seluruh item memiliki nilai **signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (< 0,05)** sehingga dinyatakan **valid**.

3.2 Uji Realibilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6	.713	6	.784	6

Tabel 8. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,753	Reliabel
Motivasi (X2)	0,713	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,784	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,753, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,713, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,784. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.402	2.733		-1.611	.117
	Kedisiplinan (X1)	.450	.135	.355	3.329	.002
	Motivasi (X2)	.772	.136	.606	5.671	.000

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = -4,402 + 0,450X_1 + 0,772X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar -4,402 berarti apabila Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar -4,402.

- b. Koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Kedisiplinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,772 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3.4 Uji f (simultan)

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.125	2	118.563	44.866	.000 ^b
	Residual	89.848	34	2.643		
	Total	326.973	36			

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 44,866 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kedisiplinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

3.5 Uji t (parsial)

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.402	2.733		-1.611	.117
	Kedisiplinan (X1)	.450	.135	.355	3.329	.002
	Motivasi (X2)	.772	.136	.606	5.671	.000

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Uji t (parsial), variabel Kedisiplinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,329 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,671 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara parsial Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.709	1.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menjawab tujuan utama mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BUCP (Medan Jaya). Fakta empiris menunjukkan bahwa secara parsial, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,329, serta motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung yang lebih dominan sebesar 5,671. Secara simultan, kedisiplinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui nilai F hitung sebesar 44,866, dengan kontribusi gabungan yang terukur kuat mencapai 72,5% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,725. Kemungkinan aplikasi dari temuan ini adalah manajemen PT BUCP (Medan Jaya) dapat langsung menerapkan sistem evaluasi presensi digital yang terintegrasi dengan skema insentif performa kerja guna membenahi masalah keterlambatan operasional secara riil. Implikasi dari studi ini menegaskan bahwa kebijakan peningkatan kinerja tidak akan berjalan optimal apabila perusahaan hanya berfokus pada penegakan aturan ketat (SOP) tanpa dibarengi dengan pemenuhan indikator motivasi karyawan, seperti apresiasi hasil kerja dan pemenuhan rasa aman. Berdasarkan dominasi variabel motivasi, muncul spekulasi logis bahwa produktivitas industri tekstil sangat bergantung pada pemeliharaan moral kerja serta iklim komunikasi internal yang harmonis antar-divisi. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan agar peneliti berikutnya mengeksplorasi sisa varians sebesar 27,5% yang belum terjelaskan dalam model ini, dengan menambahkan variabel-variabel kontekstual lain yang relevan seperti beban kerja fisik, kepemimpinan transformasional, atau lingkungan fisik area pabrik tekstil.

Referensi

1. Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
2. Gunawan, W., Ismail, Y. D., Suryaningprang, D., & Aziz, A. (2024) The influence of work motivation, work environment and job satisfaction on employee performance at CV Lahapi Bandung. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i5.3262>
3. Mahdavi, R., et al. (2023). Effective and efficient human resource management practices in organizations. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 10–18. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v2i2.229>
4. Maslow, A. H. (1943) A theory of human motivation. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
5. Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022) Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
6. Satria & Imam (2024/2025) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
7. Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
8. Sitasi: Pratama, A. Y., & Ingsih, K. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10(2), 215-228. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i2.724>
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
10. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
11. Syifa. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>
12. Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
13. Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
14. Wismawati, I., Muttaqin, R., & Recky, R. (2024) Pengaruh self-efficacy, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>
15. Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, F. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di minimarket Indomaret Bandung. *Economica*, 13 <https://doi.org/10.46750/economica.v13i1.368>
16. Yudiana, E. M. P. (2025). Analisis adaptasi karyawan dalam meningkatkan kinerja menggunakan kuesioner skala Likert. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17019652>
17. Zohriah, A., Fauzi, A., & Al Qosam, S. N. (2024) Penerapan konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pendidikan di era industri 4.0. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4294>