

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan PT. Xyz

Basyirudin Arief^{1*}, Mochamad Vrans Romi^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia ^{1,2}

*Email Korespondensi: ^{1*}basyirudinariief_22p177@mn.unjani.ac.id, ^{2*}vransromi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 11-Juli-2026

Received 17-Juli-2026

Published 18-Juli-2026

Keywords:

Work Motivation; Work Diciplin.
Employee Performance

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of production department employees at PT. XYZ. The study employs a quantitative approach using descriptive and associative methods. The study population consisted of 39 employees, all of whom were included in the sample through saturation sampling. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires, then analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 27. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.314 and a significance level of 0.001. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.845 and a significance level of 0.001. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 15.552 and a significance level of 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.464 indicates that these two variables account for 46.4% of the variation in employee performance, while 53.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings suggest that consistently improving work motivation and work discipline can enhance the performance of production department employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 39 karyawan, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,314 dan signifikansi 0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,845 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 15,552 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 46,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan sektor padat karya strategis yang berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui pertumbuhan ekspor pakaian jadi di pasar internasional. Pemulihan pasar garmen pasca-pandemi menuntut setiap perusahaan manufaktur global untuk terus meningkatkan efisiensi operasional agar dapat bersaing ketat di kancah persaingan internasional. Dalam industri manufaktur yang berorientasi ekspor, keberhasilan pencapaian target operasional tidak hanya bertumpu pada aspek mesin, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis utama organisasi yang tidak dapat digantikan. Kegagalan manajemen dalam memantau faktor psikologis dan perilaku karyawan dapat memicu masalah krusial, seperti penurunan loyalitas hingga tingginya intensitas pergantian karyawan (turnover intention) (Romi et al., 2022).

Efektivitas pengelolaan SDM di dalam organisasi tercermin secara konkret dari capaian kinerja individu karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberlanjutan operasional perusahaan, karena penurunan performa pegawai secara otomatis akan mengancam efisiensi dan kualitas layanan lembaga secara menyeluruh (Romi et al., 2021). Konsep perilaku organisasi menyebutkan bahwa kinerja dapat distimulasi secara optimal melalui pemenuhan motivasi kerja sebagai penggerak internal individu, serta penegakan disiplin kerja yang merefleksikan kepatuhan pegawai terhadap regulasi formal perusahaan. Ketika motivasi yang kuat didukung oleh kepatuhan disiplin yang konsisten, karyawan akan terdorong untuk menampilkan tindakan positif yang melampaui standar formal organisasi demi pencapaian komitmen dan tujuan bersama (Romi et al., 2021).

Fenomena belum optimalnya aspek perilaku kerja ini diidentifikasi pada PT. XYZ, sebuah perusahaan manufaktur pakaian formal berorientasi ekspor 100% yang melayani pasar global seperti Amerika Serikat, Kanada, Jepang, dan Korea. Sebagai produsen skala internasional, perusahaan dituntut menjaga kestabilan kualitas secara presisi, namun performa nyata pada Departemen QC Finishing menunjukkan gejala capaian yang belum optimal. Berdasarkan wawancara awal dengan manajer bagian produksi, berikut disajikan data penilaian kinerja karyawan pada unit tersebut:

Tabel 1. Hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi pt. Xyz

NILAI	GRADE	KATEGORI	JUMLAH KARYAWAN	PRESENTASE
81-100	A	Sangat Baik	5	12,8%
71-80	B	Baik	11	28,2%
61-70	C	Cukup	14	35,9%
51-60	D	Kurang	9	23,1%
< 50	E	Sangat Kurang	-	-
Total			39	100%

Sumber: PT. XYZ, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan bagian produksi departemen QC Finishing sebanyak 39 orang terdapat 14 karyawan atau sebesar 35,9% dengan kategori cukup dan 9 karyawan atau sebesar 23,1% karyawan yang memiliki kategori nilai kurang dibandingkan dengan hasil kinerja baik dan sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi departemen QC Finishing masih kurang optimal.

Berdasarkan data Tabel 1.1, tidak optimalnya kinerja karyawan bagian produksi PT. XYZ dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah aspek motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2021), motivasi merupakan faktor krusial yang bertindak sebagai dorongan psikologis untuk mengarahkan perilaku seseorang agar bersedia melakukan suatu aktivitas tertentu demi mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Namun, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan Departemen QC Finishing, ditemukan fenomena rendahnya pemberian apresiasi dari pihak pimpinan, baik berupa bonus harian maupun penghargaan uang prestasi atas pencapaian target kerja serta kedisiplinan tingkat kehadiran. Kurangnya bentuk apresiasi ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi dan berdampak pada penurunan semangat kerja di lapangan. Untuk memperkuat penilaian mengenai kondisi motivasi kerja karyawan secara objektif, dilakukan pra-survei awal terhadap 25 orang karyawan bagian produksi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS	□
		Persentase					
		%					
1.	Kinerja karyawan dihargai dengan baik secara kualitas maupun kuantitas	-	16%	20%	44%	20%	100

2	Karyawan selalu mendapatkan hukuman atas kesalahan yang diperbuatnya	8% 12% 24% 40% 16% 100
3	Karyawan mendapatkan pelatihan dan bimbingan kerja	12% 28% 24% 20% 16% 100
4	Karyawan mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik	12% 20% 32% 36% - 100

Sumber: PT. XYZ, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ masih tergolong rendah, baik dari dorongan internal individu maupun stimulus pihak manajemen. Sebanyak 44% karyawan menyatakan tidak setuju bahwa hasil kinerja mereka dihargai dengan baik, serta 36% karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban tugas yang diselesaikan. Selain itu, aspek penguatan kompetensi juga dinilai kurang optimal di mana hanya 28% karyawan yang merasakan adanya pelatihan dan bimbingan kerja secara konsisten oleh perusahaan.

Di samping faktor motivasi kerja, penegakan aspek disiplin kerja juga menjadi determinan penting lainnya yang memengaruhi optimalisasi kinerja karyawan. Menurut Utari et al. (2025), disiplin kerja merupakan pilar utama dalam menjaga kepatuhan karyawan terhadap regulasi dan norma organisasi. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya kendala pada kedisiplinan operasional karyawan Departemen QC Finishing, di antaranya terkait pemanfaatan waktu istirahat yang berlebihan serta kurangnya fokus pada jam kerja aktif. Hal tersebut menimbulkan hambatan dalam proses penyelesaian tugas operasional garmen, yang pada akhirnya mengakibatkan ketidaktercapaian target waktu kerja secara maksimal. Guna memberikan gambaran nyata mengenai tingkat kedisiplinan pegawai, berikut disajikan data absensi dan ketidakhadiran karyawan sepanjang tahun 2024:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Periode 2024

Bulan	Mangkir	Izin
Januari	8	9
Februari	20	11
Maret	54	9
April	-	-
Mei	8	5

Juni	9	5
Juli	2	3
Agustus	7	8
September	16	4
Oktober	5	5
November	7	2
Desember	4	4
Jumlah	140	65

Sumber: PT. XYZ, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan data tingkat ketidakhadiran karyawan pada Tabel 1.3, terlihat jelas bahwa masih terdapat masalah kedisiplinan yang signifikan pada bagian tingkat kehadiran pegawai Departemen QC Finishing PT. XYZ sepanjang periode tahun 2024. Selama satu tahun berjalan, tercatat akumulasi pelanggaran berupa karyawan yang mangkir (tanpa keterangan) mencapai 140 kali, dan ketidakhadiran dengan keterangan izin sebanyak 65 kali.

Tingginya angka mangkir ini memperlihatkan masih rendahnya kesadaran dan tanggung jawab sebagian karyawan dalam menaati durasi waktu kerja formal perusahaan. Jika pembiaran terhadap ketidakhadiran ini terus berlanjut tanpa penegakan sanksi yang tegas, hal tersebut akan membawa dampak negatif yang serius terhadap kelancaran pembagian tugas operasional harian, menghambat pencapaian kuota produksi garmen, serta merugikan efisiensi produktivitas PT. XYZ secara keseluruhan.

Hasil kajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada bagian produksi. Penelitian Nur Adinda et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi serta tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang konsisten mampu mendorong pencapaian hasil kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berpijak pada paradigma positivisme sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), yang menekankan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel. Pengumpulan data menggunakan observasi dengan mengamati langsung di lapangan, dan dokumentasi berasal dari data sekunder berupa dokumen dan wawancara terstruktur menggunakan kuesioner (Romi et al., 2023). Populasi penelitian terdiri dari 39 karyawan dan 1 manajer bagian produksi. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan

regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial ataupun simultan. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS versi 27.

Tabel 4. Variabel dan indikator penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Sutrisno (2021) Kebutuhan Akan Prestasi (Need For Achievement) Kebutuhan Akan Afiliasi (Need For Affiliation) Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need For Power)
2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Afandi (2021) Dimensi waktu kerja Dimensi tanggung jawab kerja
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Pangestu & sailahi (2024) Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Penggunaan waktu dalam bekerja Kerja sama antara pegawai lainnya

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan skala semantic differential yang dimodifikasi dengan rentang Jawaban kontinum dari skor 1 (Sangat Negatif/Rendah/Kurang) hingga skor 5 (Sangat Positif/Tinggi/Baik), yang disesuaikan dengan atribut masing-masing variabel.

Hubungan antara ketiga variabel dirumuskan dalam tiga proposisi atau hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ
2. Diduga terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ
3. Diduga terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Hasil Uji validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,855	0,316	Valid
	X1.2	0,861	0,316	Valid
	X1.3	0,842	0,316	Valid

	X1.4	0,790	0,316	Valid
	X1.5	0,747	0,316	Valid
	X1.6	0,873	0,316	Valid
Disiplin Kerja(X2)	X2.1	0,821	0,316	Valid
	X2.2	0,842	0,316	Valid
	X2.3	0,794	0,316	Valid
	X2.4	0,780	0,316	Valid
	X2.5	0,761	0,316	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,834	0,316	Valid
	Y.2	0,862	0,316	Valid
	Y.3	0,818	0,316	Valid
	Y.4	0,806	0,316	Valid
	Y.5	0,833	0,316	Valid
	Y.6	0,764	0,316	Valid
	Y.7	0,849	0,316	Valid
	Y.8	0,823	0,316	Valid

Hasil pengujian menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang memadai dengan skor total masing masing variabel. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai Rhitung pada setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan Rtabel (0,316). Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach' s Alpha	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,908	6	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,857	5	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	8	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrument pengumpulan data. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai **Cronbach' s Alpha** sebesar 0,908, variabel disiplin kerja sebesar 0,857, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,932. Seluruh nilai tersebut melampaui 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji multikoleniaritas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak saling berkorelasi secara kuat, dimana nilai tolerance $0,994 > 0,10$ dan nilai VIF $1,006 < 10,00$. Kemudian pada uji heteroskedastisitas

data yang ditunjukkan dengan angka 0,758 untuk variabel motivasi kerja dan nilai 0,883 untuk variabel disiplin kerja terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized coefficients
	B
Constant	10,999
Disiplin Kerja	0,462
Motivasi Kerja	0,528

Berdasarkan pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda pada tabel 7, diperoleh model persamaa regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,999 + 0,462 X_1 + 0,528 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai Konstanta sebesar 10,999 yang mana menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan bagian produksi bernilai 10,999.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif sebesar 0,462, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,528, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan disiplin kerja kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,528 satuan.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,681	0,464	0,434	2,93567

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,464. Artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap vairiabel kinerja karyawan sebesar 46% termasuk kedalam kriteria Cukup Berarti. Sedangkan 54% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil uji parsial (uji t)

Varibel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Prob	Keterangan
X1	4,314	1,684	0,001	0,05	Berpengaruh
X2	3,845	1,684	0,001	0,05	Berpengaruh

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 4,314 > t tabel 1,684 dengan signifikansi sebesar 0,001. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja karyawan bagian produksi dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Temuan ini sejalan dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu dari Mustofa dan Sudarso (2025) yang juga membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara nyata memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan di perusahaan. kemudian nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah $3,845 > t$ tabel $1,684$ dengan signifikansi sebesar $0,001$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Saputra & Febrianti (2025) dan Nurholisa et al. (2025) yang menyatakan bahwa penegakan disiplin kerja yang konsisten dan baik terbukti menjadi faktor krusial yang berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong karyawan mencapai target kinerja organisasi.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

Varibel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Prob	Keterangan
Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15,552	3,24	0,001	0,05	Berpengaruh

Hasil uji simultan (uji f) diperoleh nilai f hitung sebesar $15,552 > 3,24$ f tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil riset dari Fadli dan Ritonga (2025) yang menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diintegrasikan secara bersama-sama, keduanya terbukti memberikan dampak positif yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara kolektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan, dengan kemampuan kedua variabel menjelaskan $46,4\%$ variasi kinerja karyawan sedangkan $53,6\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian; hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja secara konsisten, sekaligus memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi

manajemen PT. XYZ dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM melalui sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, serta penerapan disiplin yang adil dan konsisten, meskipun penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang terbatas sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek, menambah responden, dan memasukkan variabel lain agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Utari, Jamal, & Joko. (2025). *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi The Impact Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Enhancing Business Performance At Pt. Hamatetsu Indonesia*. [Http://journal.Al-Matani.Com/Index.Php/Invest/Index](http://journal.Al-Matani.Com/Index.Php/Invest/Index).
- Nurholisa, Herayati, & Windasari, V. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atena Bangun Mandiri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 259-269.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134-143.
- Mustofa, F. B., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 8(1).
- Saputra, E. D. P., & Febrianti, R. A. M. (2025). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(4).
- Fadli, F. A. N., & Ritonga, M. P. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafra Publishing.
- Pangestu, S., Efendi Silalahi, E., Kunci, K., Kerja, M., & Kerja Dan Kinerja Karyawan, D. (2024). *Indikator Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 3). [Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca](http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca)
- Romi, V. M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing Organizational Commitment by Exploring Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Emotional Intelligence. *Management Science Letters* 11, 917-924. https://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_355.
- Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13.

- Romi, M. V., Efendi, Chandra, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2023). Analysis of Employee Engagement with Transformational Leadership and Organizational Climate as Predictors. *International Journal of Science and Human Research*.
- Romi, M. V. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383-404.
- Romi, V. M., Wibowo, L.A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Yani R.W., Andi, B.P.E., & Sujono, H. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8, 745-752.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenadamedia Group).