

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang

Andrian^{1*}, Mochamad Vrans Romi²

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

*Email Korespodensi: ^{1*}andrian_22p157@mn.unjani.ac.id,

^{2*}mochamad.vrans@lecture.unjani.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 25-Juli-2026

Received 29-Juli-2026

Published 30-Juli-2026

Keywords:

Work Discipline;

Work Motivation;

Employee Performance

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,

Motivasi Kerja,

Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline and work motivation on the performance of operational employees at PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban, Subang. The study employs a quantitative method with descriptive and associative approaches. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation involving 60 operational employees and subsequently analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 27. The results indicate that work discipline falls into the "moderate" category, work motivation into the "high" category, and employee performance into the "good" category. Hypothesis testing reveals that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 3.978$), as does work motivation ($t_{count} = 8.138$). Simultaneously, work discipline and work motivation significantly influence employee performance ($F_{count} = 103.587$), with a coefficient of determination of 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by factors outside the scope of this study. Based on these findings, it is recommended that the company enhance discipline and provide employee rewards to maintain and improve operational performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban, Subang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan 60 karyawan operasional, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori "sedang", motivasi kerja pada kategori "tinggi", dan kinerja karyawan pada kategori "baik". Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 3,978$), begitu pula motivasi kerja ($t_{hitung} = 8,138$).

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 103,587$), dengan koefisien determinasi sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan meningkatkan disiplin dan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja operasional.

PENDAHULUAN

PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang, sebagai perusahaan jasa logistik dan bongkar muat, dituntut memiliki efisiensi operasional yang tinggi. Keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan ini sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan operasional tidak hanya didorong oleh kompetensi teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola kecerdasan emosional dan spiritual untuk menghadapi beban kerja yang dinamis (Romi, 2024). Selain itu, gaya kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat krusial dalam membentuk loyalitas karyawan serta menekan tingkat niat keluar (*turnover intention*) yang dapat mengganggu stabilitas operasional (Romi et al., 2022).

Peningkatan kualitas kerja ini pada akhirnya akan bermuara pada komitmen organisasi yang kuat, di mana terciptanya kepuasan kerja dapat memunculkan perilaku ekstra di luar tugas utama (*Organizational Citizenship Behavior*) untuk memaksimalkan kinerja (Romi et al., 2021). Dalam praktiknya, kinerja operasional yang unggul ini sangat bergantung pada tingkat disiplin dan motivasi kerja. Motivasi internal yang dirasakan individu terbukti secara empiris mampu membentuk niat berperilaku (*behavioral intention*) yang positif dan konsisten di masa mendatang (Wibowo et al., 2020). Karyawan operasional yang disiplin dan termotivasi akan lebih patuh terhadap standar keselamatan dan lebih produktif dalam mencapai target. Untuk mengetahui kondisi aktual pencapaian kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang, berikut disajikan data hasil evaluasi penilaian kinerjanya.

Tabel 1. Data hasil penilaian evaluasi kinerja karyawan bagian operasional pt. Bandar krida jala (bkjl) patimban subangentance case

Kategori Kinerja	Rentang Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase
Sangat Baik	86 - 100	15	12.6%
Baik	76 - 85	62	52.1%
Cukup	66 - 75	35	29.4%
Kurang	≤ 65	7	5.9%
Total		119	100%

Sumber: HRD PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang, data diolah kembali 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil evaluasi kinerja karyawan operasional PT. Bandar Krida Jala (BKJL) tahun 2024, sebagian besar karyawan berada pada kategori Baik dengan persentase sebesar 52,1%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat 29,4% karyawan pada kategori Cukup dan 5,9% pada kategori Kurang, yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum mencapai kinerja sesuai harapan. Sementara itu, karyawan yang berada pada kategori Sangat Baik hanya sebesar 12,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja optimal belum sepenuhnya merata di seluruh karyawan operasional.

Kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja merupakan faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional, khususnya pada lingkungan kerja yang dinamis seperti sektor kepelabuhanan. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar keselamatan, serta sikap profesional dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2021), disiplin berperan dalam menjaga stabilitas kerja karena mampu menciptakan keteraturan, meminimalkan kesalahan, dan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Ardana dan Mujiati (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong konsistensi perilaku kerja dan menjadi indikator penting dalam menilai tanggung jawab individu.

Tabel 2. Data keterlambatan karyawan bagian operasional pt. Bandar krida jala (bkjl) tahun 2024

O.	Bulan	Terlambat
.	Januari	5
.	Februari	7
.	Maret	3
.	April	8
.	Mei	5
.	Juni	7
.	Juli	3
.	Agustus	4
.	September	5

	BULAN	TERLAMBAT
O.		
0.	Oktober	9
1.	November	6
2.	Desember	7
	JUMLAH	69

Sumber: HRD PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang, data diolah kembali 2025

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat pada periode pengamatan dari bulan Januari-Desember. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya optimal. Keterlambatan yang terjadi secara berulang dapat berdampak pada kelancaran proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada variabel disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen.

Motivasi internal maupun eksternal merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tinggi rendahnya kualitas kerja, terutama pada lingkungan yang membutuhkan ketepatan dan stamina tinggi. Karyawan dengan motivasi kuat cenderung lebih berinisiatif, mampu menghadapi tekanan, dan lebih konsisten dalam mencapai target. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong perilaku kerja, termasuk ketekunan dan komitmen. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021) menegaskan bahwa motivasi yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan orientasi karyawan pada hasil.

Tabel 3. Data Tingkat Mangkir Karyawan Bagian Operasional PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang

O.	Bulan	Mangkir
.	Januari	9
.	Februari	5
.	Maret	7
.	April	11
.	Mei	6
.	Juli	7

O.	Bulan	Mangkir
.	Agustus	2
.	September	5
0.	Oktober	9
1.	November	3
2.	Desember	4
JUMLAH		72

Sumber: HRD PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang, data diolah kembali 2025

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum sepenuhnya optimal. Tingginya tingkat mangkir sebanyak 72 kali dapat menjadi indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat mempengaruhi kinerja operasional perusahaan 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 operasional. Penelitian Nurholisa et al. (2025) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atena Bangun Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang disertai dengan motivasi yang memadai mampu mendorong peningkatan efektivitas serta produktivitas kerja secara berkesinambungan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden secara faktual, serta metode asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional di PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang. Penelitian ini berpijak pada paradigma positivisme sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), yang menekankan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel secara terukur. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan, dokumentasi dari data sekunder perusahaan, serta wawancara dan penyebaran kuesioner terstruktur sebagai instrumen pengumpulan data utama (Romi et al., 2023).

Populasi penelitian terdiri dari 60 karyawan dan 1 manajer operasional. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial ataupun simultan. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrument, 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	Disiplin Kerja (X1)	Menurut Afandi (2021) Dimensi Waktu Kerja Dimensi Tanggung Jawab Kerja
2	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2021) Kebutuhan Akan Prestasi (Need For Achievement) Kebutuhan Akan Afiliasi (Need For Affiliation) Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need For Power)
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sedarmayanti (2017) Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketepatan Waktu Inisiatif Kemandirian

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan skala semantic differentiation dengan gradasi penilaian angka 1 untuk kategori jawaban sangat tidak setuju sampai 5 untuk kategori jawaban sangat setuju, yang telah disesuaikan dengan atribut masing-masing variabel (Wati & Abdurahman, 2025)

Hubungan antara ketiga variabel dirumuskan dalam tiga proporsi penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang.

2. Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang.
3. Diduga terdapat pengaruh yang simultan di antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,803	0,254	Valid
	X1.2	0,794	0,254	Valid
	X1.3	0,853	0,254	Valid
	X1.4	0,796	0,254	Valid
	X1.5	0,843	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,801	0,254	Valid
	X2.2	0,804	0,254	Valid
	X2.3	0,766	0,254	Valid
	X2.4	0,755	0,254	Valid
	X2.5	0,708	0,254	Valid
	X2.6	0,851	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,792	0,254	Valid
	Y2	0,807	0,254	Valid
	Y3	0,780	0,254	Valid
	Y4	0,833	0,254	Valid
	Y5	0,841	0,254	Valid
	Y6	0,664	0,254	Valid
	Y7	0,768	0,254	Valid
	Y8	0,839	0,254	Valid
	Y9	0,801	0,254	Valid
	Y10	0,769	0,254	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang memadai dengan skor total masing-masing variabel. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan r tabel (0,254). 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
Disiplin Kerja	0,872	5	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,870	6	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	10	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengumpulan data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,872, variabel motivasi kerja sebesar 0,870, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,930. seluruh nilai tersebut melampaui 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak saling berkorelasi secara kuat, dimana nilai tolerance $0,595 > 0,10$ dan nilai VIF $1,681 < 10,00$. Kemudian pada uji heteroskedastisitas data yang ditunjukkan dengan angka 0,301 untuk variabel disiplin kerja dan nilai 0,869 untuk variabel motivasi kerja terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	1,113
Disiplin Kerja	0,594
Motivasi Kerja	1,154

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

$$Y = 1,113 + 0,594X_1 + 1,154X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 1,113 yang mana menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan bernilai konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan bagian operasional bernilai 1,113

- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif sebesar 0,594, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,594 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 1,154, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,154 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,886	0,784	0,777	3,016

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,784. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,4% termasuk ke dalam kriteria tinggi atau kuat. Sedangkan 21,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Varibel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Prob	Keterangan
X1	3,978	1,672	0,001	0,05	Berpengaruh
X2	8,138	1,672	0,001	0,05	Berpengaruh

Interpretasi

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai thitung untuk disiplin kerja adalah $3,978 > ttabel\ 1,672$ 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 kinerja karyawan bagian operasional dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Nurholisa et al. (2025) serta Aulia et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai thitung untuk motivasi kerja adalah $8,138 > ttabel\ 1,672$ dengan signifikansi sebesar 0,001. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi karyawan bagian operasional untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Mawadah dan Suprpto (2024) serta Adinda et al. (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Varibel	F Hitung	F Tebel	Sig.	Prob	Keterangan
Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	103,587	3,16	0,001	0,05	Berpengaruh

Hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar $103,587 > 3,16$ Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja dan motivasi 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 sejalan dengan hasil penelitian Nurholisa et al. (2025) dan Mawadah & Suprpto (2024) yang menyimpulkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang. Penerapan disiplin kerja yang baik, termasuk tingginya tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan efektivitas penggunaan waktu kerja, serta tingginya motivasi kerja yang didorong oleh keinginan berprestasi dan membangun kerja sama tim yang erat, mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan ketepatan waktu dan penyelesaian target bongkar muat. Kombinasi kedua faktor ini menjelaskan 78,4% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja operasional yang tinggi dicapai ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang konsisten dan dorongan motivasi internal yang kuat dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1, 1–6.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mawadah, S. L., & Suprpto. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. Cakrawala. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 281–289.
- 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.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi Ke-18)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11, 917-924.
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenadamedia Group).
- Wati, S. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN XYZ. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Widjaja, Y. R., Eka, A. P. B., Sujono, H., & Romi, M. V. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on

***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Operasional Pada PT. Bandar Krida Jala (BKJL) Patimban Subang
(Andrian & Romi)***



behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8, 745-752.