

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEPUASAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA PADA PABRIK AIR MINUM HEXAHAQ

Okta Halimatun Nisa^{1*}, Poniran Yudho Leksono², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

oktanisa2000@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This research seeks to investigate in depth the impact of job satisfaction, motivation, and discipline on employee performance at the Hexahaq Drinking Water Factory, Trenggalek. Adopting a quantitative paradigm that focuses on causal relationships, this study involved the participation of 40 personnel recruited through a saturated sampling method. A comprehensive analysis of the collected data was executed utilizing the IBM SPSS software utility version 25. Key findings from the analysis indicate that job satisfaction, work motivation, and work discipline contribute positively and substantially to improved employee performance, both when tested individually (partially) and collectively (simultaneously). The uniqueness and original contribution of this study lies in its investigative emphasis on labor performance in the bottled water industry sector that operates on a local scale, a domain that tends to receive less attention in the research literature, especially from the perspective of human resource management at the plant operational level.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Drinking Water Factory

Abstrak

Riset ini berupaya menginvestigasi secara mendalam dampak dari kepuasan, motivasi, serta disiplin kerja atas kinerja karyawan di Pabrik Air Minum Hexahaq, Trenggalek. Dengan mengadopsi paradigma kuantitatif yang berfokus pada hubungan kausalitas, studi ini melibatkan partisipasi 40 orang personel yang direkrut melalui metode pengambilan sampel jenuh. Analisis komprehensif terhadap data yang terkumpul dieksekusi dengan memanfaatkan utilitas perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Temuan utama dari analisis tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi secara positif dan substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik ketika diuji secara individual (parsial) maupun secara kolektif (simultan). Keunikan dan kontribusi orisinal studi ini terletak pada penekanan investigasinya pada performa tenaga kerja dalam sektor industri air minum dalam kemasan yang beroperasi pada skala lokal, sebuah domain yang cenderung kurang mendapat perhatian dalam literatur penelitian, terutama dari perspektif manajemen sumber daya manusia pada level operasional pabrik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pabrik Air Minum

PENDAHULUAN

Dalam konteks lanskap kompetitif bisnis yang kian meningkat, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor determinan fundamental bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal merefleksikan kapabilitas personal dalam melaksanakan amanat tugas dan tanggung jawab dengan metode yang efektif, serta berkontribusi secara proaktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Target-target organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya unjuk kerja yang luar biasa dari setiap elemen tim. [1]. Dalam arena korporat yang semakin sengit persaingannya, performa eksekutif korporat memegang peranan kritis dalam menentukan superioritas sebuah entitas bisnis. Unjuk kerja yang prima menandakan kapabilitas individual dalam mengemban amanah secara efisien serta berkolaborasi dalam mewujudkan sasaran korporat. Entitas bisnis akan kesulitan menggapai ambisinya apabila tidak didukung oleh kontribusi performa yang superior dari seluruh sumber daya manusia yang ada. [2]. Dengan demikian, entitas bisnis yang sukses dalam mengelola dan meningkatkan kapabilitas individu karyawannya secara konsisten akan memperoleh superioritas kompetitif yang lebih signifikan dan prospek yang lebih cerah untuk pencapaian keberlanjutan strategis.

Unit produksi air minum Hexahaq, yang berlokasi di Trenggalek, merupakan sebuah organisasi yang didedikasikan untuk memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) di bawah merek dagang Oksigen Ekstra Hexahaq. Produk yang dihasilkan memiliki karakteristik kemurnian yang luar biasa dan sepenuhnya mematuhi standar kualitas air minum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan nasional. Meskipun perusahaan telah menunjukkan komitmen yang patut dipuji dalam menjalankan operasionalnya, analisis mendalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa aspek yang memerlukan intervensi lebih lanjut, terutama terkait

dengan tingkat kepuasan kerja, dorongan intrinsik dalam bekerja, dan kepatuhan terhadap aturan di kalangan tenaga kerja. Ketiga dimensi ini krusial untuk memelihara dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai agregasi dari pencapaian pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang individu atau sebuah kolektif dalam kerangka organisasi selama periode waktu tertentu, yang merupakan refleksi dari kompetensi dan tanggung jawab yang diemban dalam rangka pencapaian sasaran korporat. [3]. Kinerja mencakup proses berkelanjutan dalam pelaksanaan dan pengelolaan tugas yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan organisasi. [4]. Dalam konteks Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek, efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang mencakup tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta ketaatan terhadap regulasi internal. Lebih lanjut, penilaian kinerja merupakan instrumen fundamental yang esensial, karena tidak hanya memberikan gambaran komprehensif mengenai kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka, tetapi juga berfungsi sebagai landasan strategis bagi entitas organisasi dalam melakukan kuantifikasi dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. [5].

Kepuasan kerja merupakan prediktor fundamental bagi performa eksekutif. Berdasarkan evaluasi pendahuluan, indikasi menunjukkan bahwa sebagian personel mengeluhkan adanya diskrepansi antara volume tugas yang didistribusikan dan derajat kepuasan afektif yang dialami. Situasi hipotetis ini memiliki potensi untuk mengikis dorongan intrinsik dan kepatuhan prosedural karyawan dalam menjalankan mandat mereka, yang pada gilirannya akan berkonsekuensi pada degenerasi komprehensif dalam kapabilitas kinerja. Oleh karena itu, pemenuhan kepuasan kerja adalah imperatif strategis yang harus diupayakan oleh korporasi, mengingat implikasinya terhadap output produktif dan viabilitas entitas organisasi. [6]. Lebih lanjut, tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap tugas dan lingkungan kerja mereka, yang secara inheren mencerminkan persepsi subjektif mereka, memegang peranan krusial dalam formasi performa individual karyawan, mempertahankan keberlangsungan angkatan kerja, serta multiplikasi efisiensi operasional entitas bisnis. [7]. Studi-studi sebelumnya mengindikasikan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, mengimplikasikan bahwa peningkatan derajat kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan output kinerja yang superior. [8].

Selanjutnya, aspek yang berkontribusi terhadap performa naradana adalah dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam bekerja. Observasi awal mengindikasikan adanya penurunan antusiasme kerja pada sebagian personel, yang dapat diatribusikan pada lingkungan kerja yang suboptimal; contohnya, temperatur ruang yang berlebih, sistem ventilasi yang tidak memadai, serta distribusi pencahayaan yang tidak merata. Lebih lanjut, interaksi interpersonal dalam beberapa unit manufaktur memperlihatkan adanya friksi skala mikro yang berpotensi mengikis kohesi dan suasana kerja yang kondusif. Situasi demikian berkonsekuensi pada erosi motivasi kerja, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas produktivitas individu. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan aksi manusia guna termotivasi untuk mengerahkan upaya maksimal dan keterlibatan penuh demi pencapaian hasil yang superior. [9]. Semangat kerja aparatur menjadi elemen krusial bagi keberhasilan entitas korporat; absensi motivasi yang substansial dapat berimplikasi pada degradasi performa organisasional, terhambatnya realisasi sasaran kuantitatif, elevasi rotasi personel, dan progresivitas kegagalan entitas komersial dalam merealisasikan aspirasi strategisnya [10]. Kajian literatur yang ada mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh sumber daya manusia berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan performa individual dalam suatu organisasi. [11].

Selain kepuasan dan motivasi kerja, disiplin merupakan sebuah elemen krusial yang berkontribusi terhadap performa individu dalam organisasi. Observasi awal mengindikasikan adanya beberapa anggota staf yang belum sepenuhnya patuh terhadap regulasi yang ditetapkan, terwujud dalam bentuk ketidaktepatan waktu kedatangan dan kurangnya ketelitian dalam imperatif tugas. Lebih lanjut, dialog antara jajaran eksekutif dan personel pelaksana terkadang tidak mencapai efisiensi optimal, yang berujung pada ambiguitas dalam transmisi informasi dan eksekusi kewajiban. Situasi ini memiliki potensi untuk mereduksi efektivitas operasional dan menghalangi realisasi sasaran produksi. Hakikat disiplin tidak semata-mata merujuk pada kepatuhan yang didorong oleh paksaan atau ketakutan akan sanksi, melainkan sebuah predisposisi internal yang menginternalisasi ketaatan terhadap kaidah dan standar yang berlaku dalam entitas korporat. [12]. Ketidadaan disiplin kerja yang ketat berpotensi mengakibatkan degradasi kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menghambat penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. [2]. Tinjauan literatur yang ada

mengindikasikan bahwa ketaatan terhadap aturan dan etos kerja berkontribusi secara substansial terhadap optimalisasi produktivitas personel.
[13].

Ketiga isu krusial ini mengindikasikan adanya defisiensi fundamental yang menuntut intervensi segera untuk memaksimalkan performa tenaga kerja. Di samping itu, literatur empiris yang ada menyajikan temuan yang heterogen mengenai dampak dari kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kepatuhan prosedural terhadap luaran kinerja individu.

Sejumlah akademisi secara tegas mengartikulasikan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang substansial dengan kinerja karyawan, sebagaimana terkonfirmasi melalui investigasi komprehensif di PT Duren Mandiri Fortuna (Plywood) serta PT Indonesia Applicad. [8,14]. Di sisi lain, temuan riset yang berbeda menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dalam pekerjaan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas seseorang. Hal ini terobservasi dalam investigasi yang dilaksanakan di PT Silver Kris Bandung serta PT Fuboru Indonesia. [15,16].

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada penelitian di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda dan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna [11,17]. Sebaliknya, investigasi empiris yang berbeda menyugestikan bahwa dorongan intrinsik dalam konteks pekerjaan tidak memanifestasikan korelasi statistik yang substansial dengan produktivitas individu, sebagaimana teramati dalam analisis terhadap PT Tektonindo Henida Jaya Group serta PT CocaCola Amatil Indonesia cabang Surabaya. [18,19].

Fenomena serupa teramati pada dimensi disiplin kerja, yang mana sejumlah investigasi mengindikasikan adanya korelasi positif yang substantif dengan kinerja karyawan. Evidensi empiris ini diperkuat oleh analisis yang dilaksanakan di Perseroda Kabupaten Tabalong dan PT Sakura Java Indonesia Ekip. [13,20]. Akan tetapi, tinjauan literatur yang berbeda mengindikasikan tidak adanya korelasi yang substansial antara ketertiban kerja dengan efektivitas pegawai, sebagaimana teramati dalam investigasi di Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara serta entitas distribusi oli dan perpipaan nasional.
[21,22].

Mengingat adanya disparitas dalam kesimpulan yang ditarik dari investigasi terdahulu, secara inheren teridentifikasi sebuah research gap yang signifikan dalam evaluasi mengenai dampak kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kepatuhan prosedural terhadap produktivitas karyawan. Inkonsistensi empiris ini mengimplikasikan urgensi untuk melakukan eksplorasi akademis lebih lanjut, terutama dalam konteks lingkungan industri manufaktur, sebagaimana yang diaplikasikan di Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek.

Dengan mempertimbangkan rincian yang telah disampaikan, esensial untuk melaksanakan studi komprehensif mengenai pengaruh multidimensional dari kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin operasional terhadap efektivitas kinerja karyawan di Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek. Sasaran utama dari inisiatif riset ini adalah untuk melakukan diseksi analitis terhadap kontribusi independen dan kolektif dari ketiga variabel prediktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

METODE

Studi ini mengadopsi paradigma kuantitatif dengan rancangan kausalitas, yang berupaya menginvestigasi dampak kepuasan intrinsik dan ekstrinsik di tempat kerja, dorongan profesional, dan kepatuhan terhadap aturan institusional terhadap efektivitas performa pegawai di Fasilitas Air Minum Hexahaq, Trenggalek. Model investigasi ini dikonstruksi dengan mempertimbangkan tiga prediktor independen yakni, kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap satu konstruk dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel independen ini diasumsikan memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara bersama-sama maupun secara individual, terhadap tingkat kinerja karyawan.

Sebanyak 40 individu yang keseluruhan berkontribusi sebagai tenaga kerja di Pabrik Air Minum Hexahaq, Trenggalek, membentuk populasi target investigasi ini. Mengingat ukuran populasi yang diasumsikan relatif terbatas, sebuah teknik enumerasi sampel yang dikenal sebagai sampel jenuh, di mana setiap elemen populasi disertakan, diterapkan. Konsekuensinya, sampel yang digunakan dalam studi ini secara intrinsik mencakup seluruh 40 pegawai dari Pabrik Air Minum Hexahaq, Trenggalek.

Pengumpulan data primer difasilitasi melalui survei terstruktur menggunakan kuesioner yang dirancang secara cermat berdasarkan indikator-indikator terperinci untuk setiap konstruk variabel yang diteliti. Instrumen survei ini mengimplementasikan skala Likert lima gradasi. Sebelum diadopsi untuk pengumpulan data esensial,

sebuah studi percontohan instrumen dilaksanakan. Validitas instrumen dievaluasi melalui analisis korelasi Pearson Product Moment, yang mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner dikonfirmasi sebagai valid. Selanjutnya, keterpercayaan instrumen dinilai menggunakan statistik Cronbach's Alpha, di mana semua variabel menghasilkan nilai alpha melebihi 0,7, yang secara kolektif mengonfirmasi reliabilitas instrumen penelitian.

Proses analisis data diawali dengan evaluasi deskriptif untuk mengkarakterisasi responden dan memetakan sebaran respons untuk setiap variabel. Tahap selanjutnya melibatkan pengujian asumsi klasik yang esensial, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah data terverifikasi memenuhi prasyarat regresi, analisis dilanjutkan dengan penerapan regresi linier berganda guna menilai magnitud dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Verifikasi hipotesis diwujudkan melalui pengujian-t untuk efek parsial dan pengujian-F untuk efek simultan, sementara koefisien determinasi kuantifikasi kontribusi variabel independen dalam memprediksi variasi pada variabel dependen. Analisis statistik ini dilakukan dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

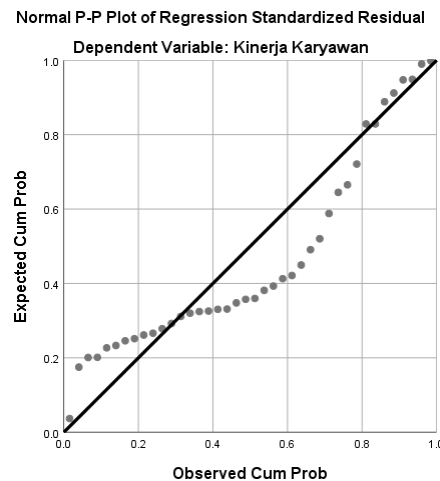
Analisis Deskriptif

Telah dilaksanakan analisis deskriptif guna menyajikan deskripsi komprehensif mengenai profil responden serta pola respons mereka terhadap setiap proposisi yang tertera dalam instrumen survei. Berdasarkan data demografis responden, segmen usia dominan adalah 25-35 tahun (55,0%), diikuti oleh kelompok usia 35-44 tahun (22,5%) dan 18-24 tahun (17,5%). Proporsi responden pada rentang usia 45-54 tahun dan 55-64 tahun masing-masing hanya berjumlah 2,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan berada dalam golongan usia produktif yang umumnya memiliki kapabilitas dan pengalaman profesional memadai untuk undertaking operasional korporat. Dari perspektif literasi, mayoritas responden menyelesaikan pendidikan terakhir pada jenjang SMA/SMK atau setara (72,5%), sedangkan sisanya terdiri dari lulusan Diploma (15,0%) dan Sarjana (12,5%). Berdasarkan segregasi gender, responden didominasi oleh laki-laki (57,5%), sementara perempuan berjumlah 42,5%, yang menggarisbawahi bahwa sumber daya manusia di Pabrik Air Minum Hexahq Trenggalek mayoritas berasal dari kaum adam. Dilihat dari klasifikasi jabatan, segmen terbesar responden berasal dari unit produksi (45,0%), diatapi oleh unit pergudangan (15,0%), pemeliharaan (12,5%), pengawasan mutu (10,0%), pengawasan (7,5%), serta administrasi & keuangan dan riset & pengembangan yang masing-masing memegang porsi 5,0%. Realitas ini menunjukkan bahwa responden terdistribusi di berbagai departemen fungsional, sehingga mampu menghadirkan perspektif yang representatif mengenai kondisi agregat karyawan di Pabrik Air Minum Hexahq Trenggalek.

Sementara itu, sebaran respons terhadap item-item pernyataan mengindikasikan kecenderungan yang cenderung afirmatif. Pada dimensi kepuasan kerja, kebanyakan responden menyetujui atau sangat menyetujui proposisi yang diajukan, mengindikasikan bahwa para karyawan merasakan tingkat kepuasan yang memadai terkait dimensi pekerjaan, relasi interpersonal, supervisi, maupun kompensasi yang mereka terima dari entitas perusahaan. Manifestasi serupa juga teramati pada variabel motivasi kerja, di mana respons positif mendominasi, merefleksikan adanya daya dorong kerja yang kuat pada karyawan untuk melaksanakan tugas dan mencapai objektif yang telah ditetapkan oleh korporasi. Pada ranah disiplin kerja, responden juga memperlihatkan tingkat konsensus yang tinggi terhadap berbagai indikator yang diujikan, sebuah sinyal bahwa sebagian besar karyawan telah mematuhi regulasi perusahaan, mengoptimalkan alokasi waktu kerja, serta menunjukkan akuntabilitas yang baik dalam penyelesaian tugas. Terakhir, dalam konteks kinerja karyawan, mayoritas responden memberikan apresiasi positif, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam merampungkan pekerjaan sesuai target, memelihara standar kualitas hasil kerja, serta menunjukkan dedikasi terhadap mandat dan tanggung jawab yang diembannya. Secara holistik, hasil analisis deskriptif mengkonfirmasi bahwa keempat konstruksi teoritis yang dikaji menerima persepsi yang umumnya positif dari para partisipan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Pemeriksaan asumsi klasik memegang peranan krusial guna menjamin bahwa data yang digunakan memenuhi kaidah-kaidah yang disyaratkan untuk analisis regresi linier berganda. Investigasi ini mencakup evaluasi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

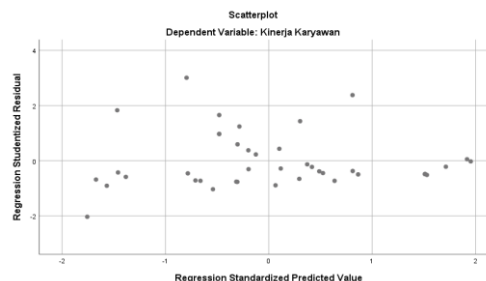


Sumber: Output SPSS 25 (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Validitas normalitas data diinvestigasi melalui analisis P-P Plot. Visualisasi grafik mengungkapkan pola sebaran titik data yang mengikuti dan berkerumun di sekitar garis diagonal, sebuah indikasi kuat bahwa residu data mematuhi distribusi normal.

Evaluasi multikolinearitas mengonfirmasi bahwa seluruh prediktor independen menunjukkan nilai tolerance yang melampaui ambang batas 0,1 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah kriteria 10. Secara spesifik, prediktor kepuasan kerja mencatat nilai tolerance 0,339 dan VIF 1,947; prediktor motivasi kerja tercatat dengan tolerance 0,561 dan VIF 1,782; sementara prediktor disiplin kerja menghasilkan nilai tolerance 0,497 dan VIF 1,010. Berdasarkan temuan kuantitatif ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdeteksi adanya indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen yang membentuk model regresi ini, sehingga asumsi multikolinearitas dianggap telah terpenuhi.



Sumber: Output SPSS 25 (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Evaluasi heteroskedastisitas dilaksanakan dengan menganalisis sebaran data pada diagram pencar. Observasi terhadap diagram tersebut mengungkapkan bahwa observasi tersebar secara random tanpa membentuk konfigurasi spesifik, yang mengindikasikan tidak adanya manifestasi heteroskedastisitas dalam kerangka model regresi.

Analisis autokorelasi yang dilakukan menggunakan statistik Durbin-Watson menghasilkan nilai kuantitatif 1,998. Nilai statistik ini berkisar di dekat angka 2, yang mengimplikasikan bahwa tidak terdapat isu autokorelasi yang mengganggu model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan telaah analisis regresi linier berganda yang dilaksanakan melalui aplikasi SPSS versi 25, dirumuskan sebuah persamaan regresi sebagaimana berikut:

$$Y = 3,603 + 0,326X_1 + 0,271X_2 + 0,320X_3$$

Dalam formulasi tersebut, Y merepresentasikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sementara X₁ mewakili kepuasan kerja, X₂ mencerminkan motivasi kerja, dan X₃ merepresentasikan disiplin kerja sebagai

variabel bebas. Estimasi konstanta sebesar 3,603 mengimplikasikan bahwa, dalam kondisi kepuasan profesional, dorongan profesional, dan ketertiban profesional diasumsikan tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), maka kinerja karyawan diproyeksikan sebesar 3,603 unit.

Koefisien regresi yang terkait dengan kepuasan kerja sebesar 0,326 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan unit tunggal dalam kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,326 unit.

Lebih lanjut, koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa peningkatan unit tunggal dalam motivasi kerja, dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja dijaga konstan, akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,271 unit.

Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,320, yang berarti bahwa setiap kenaikan unit tunggal dalam disiplin kerja, dengan variabel lain tetap konstan, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,320 unit.

Dengan mempertimbangkan hasil-hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan menunjukkan pengaruh positif terhadap performa sumber daya manusia, di mana kepuasan profesional teridentifikasi sebagai variabel yang memberikan kontribusi pengaruh paling signifikan dalam kerangka model regresi ini.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, sebuah metrik krusial dalam analisis regresi linear multivariat, berfungsi untuk mengukur proporsi variabilitas prediktor bebas yang berhasil dikuantifikasi oleh prediktor independen dalam suatu model. Dalam konteks studi ini, prediktor independen yang dieksplorasi mencakup kepuasan profesional, dorongan intrinsik, dan kepatuhan struktural, sementara prediktor dependen yang menjadi fokus adalah performa personel.

Temuan dari analisis statistik menggunakan SPSS versi 25 mengindikasikan nilai Adjusted R² sebesar 0,805. Implikasi dari nilai ini adalah bahwa 80,5% dari fluktuasi atau pergeseran yang teramati dalam performa personel dapat diatribusikan pada pengaruh kumulatif dari ketiga prediktor independen yang terintegrasi dalam model, yaitu kepuasan profesional, dorongan intrinsik, dan kepatuhan struktural. Secara esensial, formulasi model regresi dalam investigasi ini menunjukkan kapasitas prediktif yang superior dalam pemertaan faktor-faktor yang membentuk performans personel. Sisanya, sebesar 19,5%, dianggap dipengaruhi oleh atribut-atribut eksternal yang tidak diinkorporasi dalam kerangka model regresi ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis statistik inferensial menggunakan uji-t (uji signifikansi parsial) yang difasilitasi oleh perangkat lunak SPSS versi 25, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,603	2,813			1,281	0,208
Kepuasan Kerja	0,326	0,100	0,394		3,247	0,003
Motivasi Kerja	0,271	0,101	0,253		2,680	0,011
Disiplin Kerja	0,320	0,080	0,402		4,008	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 25 (2026)*

Hasil analisis empiris mengindikasikan bahwa determinan kepuasan kerja (X₁) menunjukkan statistik uji-t sebesar 3,247, yang melampaui nilai kritis uji-t (t tabel) sebesar 1,688. Lebih lanjut, tingkat signifikansinya adalah 0,003, yang lebih rendah daripada ambang batas signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H₀) dapat ditolak, yang mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh parsial yang substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berkorelasi positif dengan peningkatan performa yang dihasilkan.

Lebih lanjut, determinan motivasi kerja (X₂) juga teridentifikasi memiliki signifikansi statistik. Statistik uji-t yang diperoleh adalah 2,680, yang melebihi nilai kritis uji-t sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi sebesar

0,011, yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan penolakan H_0 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kapabilitas kinerja karyawan.

Determinan ketiga, yakni disiplin kerja (X_3), juga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Statistik uji-t sebesar 4,008 melampaui nilai kritis uji-t sebesar 1,688, dan nilai signifikansinya sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan performa mereka.

Secara agregat, ketiga variabel independen dalam kerangka model ini yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan perhatian yang proporsional dan berkelanjutan pada ketiga aspek tersebut. Berdasarkan uji F (uji secara simultan) dengan program SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,562	3	121,854	54,604	.000 ^b
	Residual	80,338	36	2,232		
	Total	445,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja

Sumber: *Output SPSS 25 (2026)*

F hitung = 54,604 > F tabel = 2,87 dan sig. = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek

Analisis regresi mengindikasikan adanya koefisien regresi sebesar 0,326 untuk variabel kepuasan kerja, dengan nilai statistik t sebesar 3,247 dan tingkat signifikansi 0,003 (lebih rendah dari ambang batas 0,05). Mengingat nilai t hitung melebihi nilai t tabel (1,688) dan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap kinerja karyawan secara individual.

Implikasinya, para pekerja di Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek cenderung menunjukkan kapabilitas kerja yang superior apabila mereka merasakan apresiasi dan kepuasan yang mendalam terhadap tugas-tugas yang diemban. Tingkat kepuasan ini dapat bersumber dari beragam dimensi, mencakup kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapabilitas individu, kompensasi yang diperoleh, kualitas kepemimpinan, prospek pengembangan karir, serta harmoni dalam interaksi antar kolega. Apabila elemen-elemen fundamental ini terakomodasi secara memadai, individu akan termotivasi secara intrinsik, mengemban tanggung jawab profesional dengan lebih giat, dan pada akhirnya, mampu mengaktualisasikan potensi produktif secara maksimal.

Kajian ini selaras dengan kerangka teoretis yang menekankan bahwa kepuasan kerja merefleksikan afeksi positif individu terhadap perannya dalam organisasi, yang timbul dari pemenuhan harapan dan kebutuhan yang relevan. Kepuasan kerja bersumber dari evaluasi subjektif karyawan mengenai sejauh mana lingkungan kerja mampu menyediakan atribut-atribut yang dihargai secara personal. [23]. Di samping itu, pemenuhan kepuasan kerja memperlihatkan korelasi yang signifikan dengan manifestasi afektif, baik yang bersifat prospektif maupun retrospektif, yang ditunjukkan oleh para personel terhadap tugas-tugas profesional mereka. [6]. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung merealisasikan unjuk kerja yang superior, dedikasi organisasi yang lebih dalam, serta dorongan intrinsik yang lebih besar, apabila dikontraskan dengan kolega yang merasakan ketidakpuasan. Faktor-faktor fundamental yang berkontribusi pada persepsi kepuasan

kerja karyawan meliputi remunerasi finansial, substansi tugas profesional, kualitas pengawasan, peluang kemajuan karier, serta interaksi interpersonal di lingkungan kerja. [24].

Studi ini juga didukung oleh temuan penelitian yang mengindikasikan bahwa kepuasan profesional memiliki dampak yang substansial terhadap performa tenaga kerja di PT Sumber Adiluhung Kahuripan. [25]. Lebih lanjut, studi yang dilaksanakan di PT Darya Varia Laboratoria Tbk Semarang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan bermakna terhadap performa sumber daya manusia. Fenomena ini menjadi lebih menonjol manakala perusahaan berhasil memelihara atmosfer kerja yang kondusif serta memberikan kompensasi yang adekuat bagi para tenaga kerjanya. [26]. Studi komparatif di PT Nampar Nos Ruteng mengindikasikan adanya korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja yang superior dengan peningkatan kinerja karyawan. [27]. Studi komplementer yang dilakukan di PT Indonesia Applcad serta kantor PT Pos Indonesia di Manado mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja tidak sekadar berkontribusi pada kenyamanan operasional, namun juga memiliki implikasi signifikan terhadap mutu output pekerjaan, ketaatan pada aturan, serta akuntabilitas personel terhadap entitas organisasi. [8,28]. Dengan demikian, optimalisasi tingkat kepuasan profesi di Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek, yang dicapai melalui alokasi kompensasi yang memadai, penciptaan suasana kerja yang kondusif, penyediaan jalur kemajuan karier, serta pemeliharaan relasi interpersonal yang kohesif, merepresentasikan sebuah taktik krusial guna mendorong performa sumber daya manusia secara kontinu

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Hexahaq Trenggalek

Pada analisis regresi linier berganda, prediktor motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,271, disertai dengan nilai statistik t sebesar 2,680 dan tingkat signifikansi 0,011. Berdasarkan kriteria signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 dan nilai t hitung yang melampaui nilai t tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka penelitian ini, motivasi kerja merujuk pada internal drive yang mendorong individu untuk menjalankan kewajiban dan amanah mereka dengan efektivitas maksimum. Sumber intrinsik dan ekstrinsik dari dorongan ini bisa mencakup pemenuhan kebutuhan fisiologis, stabilitas lingkungan kerja, interaksi sosial yang harmonis, serta apresiasi yang diberikan oleh organisasi atas pencapaian profesional. Karyawan yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang elevatif cenderung menginvestasikan lebih banyak energi, memikul tanggung jawab yang lebih besar, serta berupaya keras untuk meraih luaran kerja yang unggul, yang pada gilirannya akan berkorelasi dengan peningkatan substansial dalam kinerja yang dihasilkan.

Secara teoretis, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kekuatan internal maupun eksternal yang menginisiasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu yang berorientasi pada pencapaian tujuan kerja. Peran krusial motivasi kerja terletak pada kemampuannya dalam membentuk disposisi dan tindakan karyawan guna merealisasikan aspirasi individual serta target organisasional. [10]. Lebih lanjut lagi, motivasi berperan sebagai katalisator yang memacu etos kerja, yang pada gilirannya menginspirasi para personel untuk mengoptimalkan efektivitas dan produktivitas karya mereka. [2]. Kebutuhan fisiologis, keamanan, afiliasi, dan estimasi merupakan determinan esensial yang memiliki kapasitas untuk mengaugmentasi dorongan profesional di kalangan tenaga kerja. [29].

Hasil investigasi ini menunjukkan konsistensi dengan studi-studi terdahulu yang mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam lingkup pekerjaan memiliki dampak yang substansial terhadap pencapaian efektivitas. [30,31]. Lebih lanjut, kajian empiris lainnya mengindikasikan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi intrinsik karyawan dengan tingkat produktivitas mereka di Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini dapat diatribusikan pada fakta bahwa tingkat stimulasi kerja yang superior cenderung menumbuhkan semangat juang yang lebih tinggi di kalangan tenaga kerja, yang pada gilirannya memfasilitasi penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh dedikasi. [32]. Studi yang dilakukan di PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda mengindikasikan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam lingkungan kerja memiliki kapasitas untuk mengafirmasi mutu performa staf, yang mana hal ini menjadi semakin optimal manakala entitas bisnis berhasil mengkomodasi aspirasi para personelnnya, baik dalam ranah kebendaan maupun intangible. [17]. Penemuan yang paralel juga teramati pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna dan PT Adi Satria Abadi, mengindikasikan bahwa dorongan motivasional dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan mutu serta volume keluaran kinerja para pegawai. [11,33]. Dengan demikian, Unit Produksi Air Minum Hexahaq di Trenggalek memiliki potensi untuk mengoptimalkan performa tenaga kerja dengan senantiasa mengevaluasi elemen-elemen yang berpotensi memicu peningkatan motivasi kerja karyawan secara berkesinambungan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Hexahq Trenggalek

Analisis regresi mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,320, dengan statistik uji-t terhitung sebesar 4,008 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan fakta bahwa nilai t hitung melampaui nilai t tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual. Disiplin kerja di Pabrik Air Minum Hexahq Trenggalek termanifestasi melalui metrik kehadiran pegawai, kepatuhan terhadap kerangka regulasi perusahaan, optimalisasi pemanfaatan waktu kerja, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Integritas dalam mematuhi regulasi yang dipersyaratkan, beroperasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan mengemban amanah pekerjaan dengan penuh dedikasi akan mengarah pada pencapaian hasil yang lebih optimal dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kinerja yang terwujud.

Menurut landasan teoretis yang ada, disiplin kerja didefinisikan sebagai manifestasi sikap kepatuhan, ketertiban, dan pemenuhan tanggung jawab terhadap kaidah-kaidah serta norma-norma yang telah ditetapkan dalam sebuah entitas organisasi. Disiplin ini secara konkret direfleksikan melalui konsistensi dalam ketaatan dan keteraturan saat menjalankan aktivitas profesional. [1]. Lebih lanjut, ketaatan prosedural mengindikasikan akuntabilitas dan kepatuhan para pegawai terhadap regulasi serta prinsip-prinsip yang melekat pada fungsi pekerjaan. [12]. Disiplin kerja dapat pula diinterpretasikan sebagai postur kepatuhan terhadap regulasi, baik yang dikodifikasikan secara formal maupun yang bersifat implisit, yang beroperasi dalam kerangka struktural suatu organisasi. [34]. Tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap regulasi, alokasi waktu yang efisien, serta pertanggungjawaban profesional secara kolektif merepresentasikan indikator krusial yang mengindikasikan tingkat disiplin kerja seorang personel. [2].

Studi ini disokong oleh deduksi empiris yang mengindikasikan bahwa ketertiban profesional memiliki dampak yang substansial pada performa aparatur di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. [35]. Demikian pula, studi di Perseroda Kabupaten Tabalong menggarisbawahi bahwa disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam peningkatan kinerja, yang secara inheren merefleksikan akuntabilitas dan kesadaran individu karyawan dalam mengemban tugas-tugasnya. [13]. Kajian independen yang dilakukan di PT Hasrat Abadi Manado secara rekuren mengonfirmasi bahwa personel dengan tingkat disiplin yang substansial lebih mungkin untuk mempertahankan standar kualitas kerja yang unggul, mengoptimalkan alokasi waktu secara efisien, dan secara konsisten mematuhi protokol operasional yang telah ditetapkan. [36]. Temuan serupa juga teramati pada PT Sakura Java Indonesia Ejipt serta berbagai institusi lain, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor krusial dalam menumbuhkan ketertiban, kelancaran operasional, dan efisiensi kinerja para pegawai. [20,37,38]. Maka dari itu, penguatan etos kerja merupakan sebuah taktik krusial bagi Perusahaan Air Minum Hexahq Trenggalek guna mengoptimalkan dan melanggengkan performa para pegawainya.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Hexahq Trenggalek

Berdasarkan analisis statistik variabel independen (kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) menggunakan uji F, diperoleh nilai statistik uji F sebesar 54,604, yang melebihi nilai kritis F tabel sebesar 2,87. Tingkat signifikansi yang teramati adalah 0,000, yang secara substansial lebih rendah dari ambang batas probabilitas standar 0,05. Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa dimensi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara kolektif menunjukkan pengaruh yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R²) adalah 0,805, mengindikasikan bahwa 80,5% dari total varians dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan pada pengaruh gabungan dari kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sisa varians sebesar 19,5% diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis ini, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, struktur kompensasi, efektivitas komunikasi internal, serta variabel-variabel lain yang relevan namun di luar cakupan investigasi empiris ini. Observasi ini secara tegas menyatakan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan tidak dapat mengandalkan intervensi tunggal, melainkan menuntut sebuah pendekatan holistik yang mengintegrasikan optimalisasi kepuasan kerja, pemupukan motivasi, dan penegakan disiplin kerja. Ketiga konstruk ini bertindak sebagai elemen komplementer yang secara sinergis berkontribusi dalam memfasilitasi manifestasi perilaku kerja yang dicirikan oleh produktivitas tinggi, akuntabilitas yang kuat, dan orientasi yang tajam terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan premis teoretis yang mengemukakan bahwa performa adalah sebuah konstruksi multidimensional yang terbentuk dari interaksi sinergis berbagai elemen yang saling berkorelasi dan mengamplifikasi satu sama lain. Kinerja sumber daya manusia dapat dimodulasi oleh beragam determinan yang bersumber baik dari ranah internal individu maupun eksternal organisasional, yang menyiratkan bahwa optimalisasi performa menuntut pendekatan holistik yang memperhitungkan seluruh spektrum pengaruh yang relevan. [3]. Lebih lanjut, evaluasi performa krusial dilaksanakan demi mengidentifikasi tingkat kapabilitas personel dalam mengemban amanat serta kewajiban yang telah didelegasikan oleh entitas bisnis. [5]. Dalam arena investigasi akademis ini, para individu yang berprofesi, manakala mereka merasakan kepuasan substantif terkait dengan peran profesional mereka, memproyeksikan dorongan intrinsik yang kuat untuk meraih prestasi, dan mendemonstrasikan kepatuhan yang teguh terhadap norma-norma organisasional, secara inheren cenderung untuk tidak hanya merealisasikan luaran yang superior tetapi juga untuk melampaui mereka yang kurang memiliki konstelasi atribut komposit ini secara integral.

Hasil kajian ini dikonfirmasi oleh studi-studi sebelumnya yang mengindikasikan bahwa kepuasan profesional, dorongan intrinsik dalam bekerja, dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas secara bersama-sama memiliki dampak yang berarti pada efektivitas kinerja karyawan dalam kolaborasi antara PT Medco Energi dan PT XYZ. [39]. Lebih lanjut, investigasi yang dilaksanakan di Swalayan Rama Srinadi Klungkung mengindikasikan bahwa ketiga prediktor tersebut secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja personel, mengingat adanya sinergi yang memperkuat disposisi profesional yang produktif dan akuntabel. [40]. Temuan serupa juga teramati pada PT Dinamika Global Nusantara, PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, serta PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat, mengindikasikan bahwa peningkatan performa organisasi dapat lebih terakomodasi secara efisien ketika entitas bisnis secara simultan memberikan perhatian yang cermat terhadap kepuasan karyawan, dorongan kerja, dan ketaatan prosedural. [39-41]. Oleh karena itu, Krida Mulya Tirta Abadi Trenggalek harus senantiasa mempertahankan serta mengoptimalkan ketiga dimensi krusial tersebut secara harmonis guna memastikan pengembangan kapabilitas sumber daya manusia yang maksimal dan lestari.

KESIMPULAN

Studi ini didesain untuk menginvestigasi dampak dari tingkat kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja atas performa para pekerja di Fasilitas Pengolahan Air Minum Hexahaq, Trenggalek. Analisis regresi mengindikasikan bahwa ketiga prediktor independen tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika dianalisis secara terpisah maupun bersama-sama. Secara individual, kepuasan kerja yang memadai memfasilitasi optimalisasi kinerja dan rasa tanggung jawab dalam penunaian tugas; motivasi kerja yang substansial meningkatkan antusiasme dan laju produktivitas; dan disiplin kerja yang terstruktur mempromosikan keteraturan serta efektivitas operasional. Ketika dievaluasi secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan sekitar 80,5% dari variabilitas dalam kinerja karyawan.

Hasil investigasi ini selaras dengan prinsip-prinsip fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menggarisbawahi signifikansi kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja dalam mengoptimalkan capaian karyawan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur empiris dalam domain manajemen sumber daya manusia, terutama terkait determinan kinerja karyawan dalam sektor manufaktur industri. Dari perspektif praktis, temuan ini menyediakan landasan strategis bagi Fasilitas Pengolahan Air Minum Hexahaq untuk meningkatkan performa tenaga kerjanya melalui manajemen kepuasan profesional, penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta implementasi kebijakan disiplin yang konsisten dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan variabel yang terfokus pada tiga dimensi utama. Oleh karena itu, disarankan agar riset mendatang dapat memperluas analisis dengan memasukkan variabel-variabel potensial lainnya, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, struktur kompensasi, atau faktor-faktor lain yang berimplikasi pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, penggunaan kuantitas sampel yang lebih representatif dan cakupan objek penelitian yang lebih ekstensif berpotensi menghasilkan kesimpulan yang lebih dapat digeneralisasi dan aplikatif bagi entitas manufaktur serta industri sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nurdin MA, Erislan, Ramli S. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makasar: Mitra Ilmu; 2023.

- [2] Khaeruman, Marnisasah L, Idrus S, et al. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. AA Rizky; 2021.
- [3] Asmike M, Sari PO. Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). Madiun: Unima Press; 2022.
- [4] Rumawas W. Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat Press; 2021.
- [5] Arthabawan IW. Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *J Kaji Ekon Dan Bisnis* 2017;10:195–204.
- [6] Haris A, Effendi F, Darmayanti N. Kepuasan Kerja. Sleman: Grup Penerbitan CV Budi Utama; 2023.
- [7] Febrian WD, Nurhayati L, Wahdaniah, et al. Kepuasan Kerja: Strategi Optimalisasi Sumber Daya dan Produktivitas Organisasi. Purbalingga: Eureka Media Aksara; 2025.
- [8] Fajri C, Amelya A, Suworo, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad. *JlIP-Jurnal Ilm Ilmu Pendidik* 2022;2:49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>.
- [9] Muflihini MH. Motivasi Kinerja. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya; 2024.
- [10] Rezeki F, Yusup M, Haslinah, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Bandung: CV. Media Sains Indonesia; 2021.
- [11] Goni HG, Manoppo WS, Rogahang JJ. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity* 2021;2:330–5.
- [12] Dewi WR, Basrowi. Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital Di Dunia Yang Terhubung. Purbalingga: Eureka Media Aksara; 2024.
- [13] Setyawati A, Arifin K. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *JAPB* 2024;7.
- [14] Saputro D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna (Plywood). Universitas Batanghari Jambi, 2022.
- [15] Rohimah RA, Suparwo A, Handayani RD. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *J EMA* 2023;8:66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>.
- [16] Widya Nastiti R. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Fuboru Indonesia. *Sibatik J J Ilm Bid Sos Ekon Budaya, Teknol Dan Pendidik* 2022;1:2337–48. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>.
- [17] Nasrah, Kharisma F. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. *Borneo Student Res* 2022;4:143–52.
- [18] Pragiwani M, Lestari E, Alexandri MB. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tektonindo Henida Jaya Group). *J Manaj Dan Bisnis* 2020;7:1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>.
- [19] Timothy I. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora* 2017;5:1–7.
- [20] Gunawan A. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sakura Java Indonesia Ejjp. *EKOMA J Ekon Manajemen, Akunt* 2020;3:622–36. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>.
- [21] Tampenawas G, Mangantar M, Dotulong LOH. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt* 2022;10:770. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>.
- [22] Tannady H, Renwarin JM, Nuryana A, et al. Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *J Kewarganegaraan* 2022;6:4320–35.
- [23] Indrastuti S. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. 2020.
- [24] Agustini F. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: 2019.
- [25] Alfaiz MD, Jamaludin A, Nandang. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Adiluhung Kahuripan. *MSEJ Manag Stud Entrep J* 2025;6:3076–88.
- [26] Putri AA, Nawatmi S. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt* 2024;8:1225–36. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>.
- [27] Ambalele E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nampar Nos Ruteng Elisabeth Ambalele. *J Ekon Prioritas* 2023;3:210–7.

- [28] Paparang NCP, Areros WA, Tatimu V. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Post Indonesia di Manado. *Productivity* 2021;2:119–23.
- [29] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2020. <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.688>.
- [30] Leksono PY, Ratnanto S. Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. *Efektor* 2025;12:117–27. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>.
- [31] Nugraha KA, Fauji DAS, Paramitha DA. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. *Simp. Manaj. dan Bisnis III*, vol. 3, Program Studi Manajemen FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2024, p. 319–27.
- [32] Nadim NA, Leksono PY. Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim. *Simp Manaj Dan Bisnis IV* 2025;4:1019–28.
- [33] Fauzi LI. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi). *J Mater Process Technol* 2018;1:1–8.
- [34] Farida U, Hartono S. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press; 2016.
- [35] Gustina AA. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusah Drh Air Minum Kota Bandung* 2024:32.
- [36] Tambuwun J, Manoppo W, Keles T. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Productivity* 2021;2:224–7.
- [37] Septiani L, Wihara DS, Leksono PY. Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Anyar Nganjuk. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, 2023, p. 159–67.
- [38] Devanti H, Puspasari ID, Paramitha DA. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Karya Pala Kediri. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri*; 2024.
- [39] Subiakto DCL, Pujiyanto S. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Trisakti Sch Manag* 2023;3:179–200. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2128>.
- [40] Sari NWP, Ribek PK, Vipraprastha T. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. *J Emas* 2023;6:154–69.
- [41] Hakim MDL. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Lmu Dan Ris Manaj* 2020.
- [42] Harahap SF, Tirtayasa S. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *J Manajerial Dan Kewirausahaan* 2020;6:154–60. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>.
- [43] Andayani M. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *J Manaj Dan Bisnis* 2020;5:797–804.