

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI INDUSTRI TEKSTIL : STUDI KASUS DI PT KAHATEX RANCAEKEK

Dian Erdiansah<sup>1</sup>, Apriati Nur Atiza<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Manajemen, Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Satu Nusa

e-mail: [dian77623@gmail.com](mailto:dian77623@gmail.com), [apriati.nuratizah01@gmail.com](mailto:apriati.nuratizah01@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to analyze the factors influencing employee motivation in the textile industry, focusing on a case study at PT KAHATEX Rancaekek. This research employs a qualitative approach interviews and participatory observations. Data were collected from employees across various departments to gain insights into intrinsic and extrinsic factors affecting work motivation. The findings indicate that work environment, leadership style, and career development opportunities play crucial roles in shaping employee motivation. These results provide recommendations for PT KAHATEX's management to enhance employee motivation through internal policy improvements and effective human resource management.*

*Keywords: Work Motivation, Textile Industry, Qualitative, Motivational Factors*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di industri tekstil, dengan studi kasus pada PT KAHATEX Rancaekek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan observasi partisipatif. Data dikumpulkan dari karyawan berbagai departemen untuk mendapatkan wawasan mengenai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier berperan penting dalam membentuk motivasi karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen PT KAHATEX untuk meningkatkan motivasi kerja melalui perbaikan kebijakan internal dan pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Industri Tekstil, Kualitatif, Faktor Motivasi

## 1. PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia telah menjadi salah satu sektor yang memegang peran penting dalam perekonomian nasional, termasuk industri tekstil yang terus berkembang pesat. Dengan semakin tingginya persaingan global dan tuntutan akan efisiensi produksi, perusahaan tekstil dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satu tantangan utama adalah memastikan motivasi kerja karyawan tetap tinggi untuk mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar internasional.

Motivasi kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam keberhasilan perusahaan, terutama di sektor padat karya seperti industri tekstil. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, dan tingginya tingkat turnover karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan dedikasi, dan mencapai performa optimal. Menurut teori Maslow, motivasi kerja dapat didorong oleh pemenuhan berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja,

hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan dan aktualisasi diri. Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti kepuasan pribadi terhadap pekerjaan, serta faktor ekstrinsik, seperti insentif dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi kerja tidak hanya mencerminkan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan sejauh mana mereka merasa terhubung dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki inisiatif tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi tinggi, dan turnover yang meningkat. Meningkatkan motivasi kerja menjadi salah satu fokus utama bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut penelitian Hasyim et al. (2020), gaya kepemimpinan yang partisipatif mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Sistem kompensasi yang adil dan transparan juga menjadi salah satu faktor kunci dalam memotivasi karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan diakui. Setiawan (2013) menemukan bahwa insentif yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di bagian produksi. Dengan sistem kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan berprestasi dan mengurangi tingkat turnover.

Selain itu, faktor-faktor intrinsik seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan antar karyawan turut berperan dalam membentuk motivasi kerja. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan apresiasi atas kerja keras mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Takwim (2017) menegaskan bahwa keadilan organisasi, termasuk dalam hal promosi dan pengembangan karier, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PT KAHATEX sebagai salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam mengelola ribuan karyawan dari berbagai latar belakang. Dengan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus terus meningkatkan strategi manajerialnya untuk menjaga motivasi kerja karyawan. Ini melibatkan penerapan kebijakan kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang transparan serta adil.

Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah kemampuannya dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, PT Kahatex sangat fokus pada pengembangan sistem manajerial yang mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk melalui program-program pelatihan dan pengembangan, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja.

Salah satu langkah penting yang diambil adalah penerapan kebijakan kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang transparan serta adil. Kepemimpinan yang baik berfungsi untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa keadilan dalam perusahaan, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. PT Kahatex berharap dapat mempertahankan posisi strategisnya di pasar dan memastikan karyawan tetap termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Penelitian sebelumnya oleh Handayani dan Kartika (2023) menunjukkan bahwa reward dan punishment yang diterapkan memiliki dampak langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk menyeimbangkan antara penghargaan dan konsekuensi secara adil dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa selain kebijakan perusahaan, faktor individu dan lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Industri Tekstil : Studi Kasus Di PT Kahatex Rancaekek.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus di PT KAHATEX Rancaekek. Metode ini dipilih untuk menggali dan memahami berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam industri tekstil. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan dari berbagai departemen di PT KAHATEX, serta observasi langsung di lingkungan kerja. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki informasi relevan terkait penelitian. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan dokumen perusahaan dan catatan kinerja karyawan sebagai data pendukung. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi metode untuk memastikan keakuratan informasi dan meningkatkan kepercayaan hasil penelitian.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Motivasi kerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. PT Kahatex Rancaekek berbagai faktor memengaruhi tingkat motivasi karyawan, termasuk kepemimpinan, keadilan organisasional, sistem penghargaan, disiplin kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Kahatex tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi salah satu faktor utama. Kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung menciptakan rasa keterlibatan dan kepuasan di kalangan karyawan. Salah satu karyawan menyatakan, *“Ketika pemimpin mendengarkan masukan dan memberikan apresiasi, saya merasa lebih dihargai dan semangat kerja jadi meningkat.”* Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung menciptakan iklim kerja yang positif.

Kepemimpinan yang adil dan transparan berdampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang otoriter atau tidak konsisten sering kali menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. Sebaliknya, ketika karyawan merasa bahwa kebijakan perusahaan dijalankan secara adil, mereka cenderung lebih loyal. Seorang responden menuturkan, *“Kalau atasan berlaku adil dan tidak pilih kasih, itu membuat kami merasa dihormati dan bekerja lebih maksimal.”* Interpretasi dari kutipan ini menegaskan pentingnya keadilan dalam memperkuat motivasi karyawan dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

Sistem penghargaan dan insentif di PT Kahatex memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja. Bonus tahunan, tunjangan, dan insentif lainnya memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Namun, penting untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan transparan. Salah satu karyawan mengatakan *“Kami lebih termotivasi kalau ada kejelasan soal bonus dan insentif. Ketika tidak transparan, malah membuat kami bertanya-tanya.”* Hal ini menekankan perlunya sistem insentif yang adil dan transparan untuk menjaga kepercayaan dan semangat kerja

karyawan.

Disiplin kerja memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien. PT Kahatex *sistem reward and punishment* digunakan untuk menjaga kedisiplinan. Karyawan yang disiplin tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang sehat. Salah satu karyawan menyatakan, *“Disiplin membantu menjaga keteraturan. Kalau semua orang patuh pada aturan, pekerjaan jadi lebih lancar.”* Kutipan ini mencerminkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan motivasi.

Hubungan antar rekan kerja merupakan faktor yang sering kali diabaikan, padahal memiliki dampak besar terhadap motivasi dan produktivitas. Di lingkungan kerja seperti PT Kahatex, kerja sama tim dan dukungan sosial sangat diperlukan. Seorang responden menyatakan *“Kalau hubungan dengan rekan kerja baik, saya merasa lebih nyaman dan produktif. Kami saling mendukung, terutama saat ada tekanan.”* Interpretasi dari wawancara ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dengan motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan diri berkontribusi pada kepuasan kerja. Salah satu karyawan menyatakan, *“Ketika perusahaan memberikan pelatihan dan kesempatan berkembang, itu membuat kami merasa dihargai dan ingin bekerja lebih baik.”* Hal ini menunjukkan pentingnya aspek pengembangan diri dalam meningkatkan motivasi.

Perasaan adil dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait promosi dan evaluasi kinerja, juga berpengaruh besar terhadap motivasi. Ketidakadilan dalam proses ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Salah satu responden menuturkan, *“Promosi yang adil membuat kami merasa usaha kami dihargai. Kalau ada pilih kasih, motivasi jadi turun.”* Hal ini menunjukkan bahwa transparansi dan keadilan dalam proses promosi dan evaluasi harus menjadi prioritas perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif termasuk fasilitas dan atmosfer kerja, memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Salah satu responden mengatakan, *“Kalau fasilitas mendukung dan lingkungan kerja nyaman, itu memudahkan kami untuk fokus dan bekerja maksimal.”* Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Kahatex dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Kepemimpinan yang adil, sistem penghargaan yang transparan, disiplin kerja, dan hubungan antar rekan kerja menjadi pilar penting dalam menciptakan motivasi yang tinggi. Lingkungan kerja yang positif dan kebijakan perusahaan yang mendukung juga memainkan peran kunci. Kombinasi dari semua faktor ini menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **Pembahasan**

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa berbagai faktor seperti kepemimpinan, keadilan organisasional, sistem penghargaan, disiplin kerja, dan hubungan antar rekan kerja berperan penting dalam membentuk motivasi kerja di PT Kahatex Rancaekek. Hal ini sejalan dengan pandangan Budianta (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Kahatex memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung menciptakan rasa keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mendengarkan aspirasi dan

memberikan apresiasi secara adil cenderung meningkatkan motivasi. Sukarna (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan dukungan moral, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang transparan dan inklusif.

Keadilan organisasional menjadi salah satu aspek yang memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika kebijakan perusahaan dijalankan secara adil, tingkat kepercayaan karyawan terhadap manajemen meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takwim (2017), yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Ketidakadilan dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan, sehingga menghambat produktivitas kerja secara keseluruhan.

Sistem penghargaan yang adil dan transparan di PT Kahatex memberikan kontribusi besar terhadap motivasi karyawan. Penghargaan yang diberikan secara konsisten dan sesuai dengan kinerja memberikan dorongan. Sistem penghargaan yang transparan dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan produktivitas. Namun, sistem ini harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan kesenjangan atau rasa ketidakadilan. Penghargaan yang tidak konsisten justru dapat menurunkan motivasi karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan produktif. Disiplin membantu karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Sukarna (2020), disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi yang tinggi karena memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan antar rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas. Lingkungan kerja yang harmonis menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan kerja sama. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, konflik antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan menurunkan produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan termotivasi. Faktor-faktor seperti kejelasan peran, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan diri memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas dan kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Transparansi dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait promosi dan evaluasi kinerja, memengaruhi motivasi karyawan secara langsung. Ketidakadilan atau ketidakterbukaan dalam proses ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan demotivasi. Keputusan yang tidak transparan dapat merusak hubungan antara manajemen dan karyawan serta menurunkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di PT Kahatex dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk kepemimpinan, keadilan organisasional, sistem penghargaan, disiplin kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan meningkatkan transparansi, keadilan, dan budaya kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Kahatex meliputi kepemimpinan, keadilan organisasional, sistem penghargaan, disiplin kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Kepemimpinan yang partisipatif dan adil, serta keadilan dalam kebijakan organisasional, terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, sistem penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan dan lingkungan kerja yang harmonis juga berperan penting dalam menjaga semangat kerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten, ditambah dengan transparansi dalam pengambilan keputusan, turut memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berfokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, pemberian penghargaan yang adil, dan penciptaan hubungan kerja yang harmonis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Budianta, I. M. A., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Bumi Aksara.
- Handayani, R. & Kartika, C. Z., 2023. 'Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT Kahatex Kota Cimahi', *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(4), pp. 347-355.
- Hasyim, M., Nupi, A., Maje, G. I. L. & Priyadi, S. A. P., 2020. 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex', *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp. 58-69.
- Lisnawati, L. & Wijaya, F., 2024. 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Kahatex', *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), pp. 284-299.
- Panjaitan, R., 2021. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Y., 2013. 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bagian Pabrikasi di PT. Kahatex.'
- Sukarna, I., 2020. *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. CV. Pustaka Setia.
- Takwim, A. A., 2017. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Kahatex Kota Bandung)*. Diss. Universitas Widyatama.
- Wibowo, A., 2020. *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Graha Ilmu..