

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Pindad Persero Malang Divisi Pengamanan)

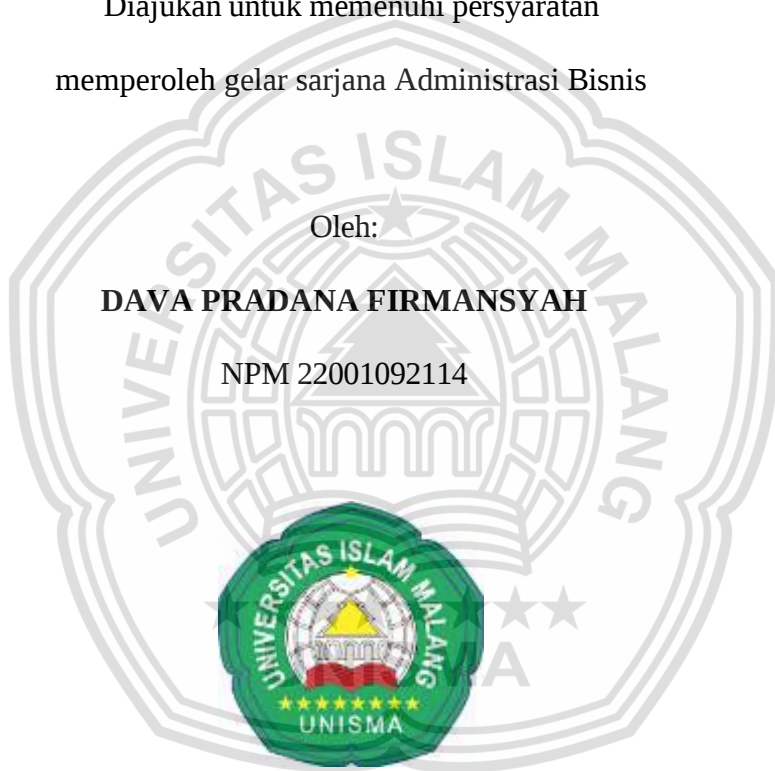
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

DAVA PRADANA FIRMANSYAH

NPM 22001092114



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

TAKTIK STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2026

RINGKASAN

Dava Pradana Firmansyah. 2025. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pindad Persero Malang Divisi Pengamanan)**. Dosen Pembimbing I: Prof. Dr. H. Yaqub Cikusin, M.Si. Dosen Pembimbing II: Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

Riset ini disusun guna mengkaji serta mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai, baik secara personal maupun bersamaan, pada karyawan Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Malang. Pendekatan yang dipakai ialah kuantitatif dengan desain survei. Semua anggota Divisi Pengamanan yang berjumlah 30 partisipan dijadikan partisipan melalui teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang sesuai indikator tiap variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis memakai regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Uji hipotesa dilaksanakan melalui uji t guna melihat pengaruh secara parsial serta uji F guna memuat pengaruh secara simultan.

Temuan analisis memuat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan sig. pada kinerja karyawan, dibuktikan oleh skor t hitung 2,451 yang melebihi t tabel 2,048 dengan tahap sig. di bawah 0,05. Disiplin kerja juga terbukti membagikan pengaruh positif dan sig. pada kinerja, dengan skor t hitung 3,785 yang lebih besar disandingkan t tabel 2,048. Secara bersamaan, motivasi kerja dan disiplin kerja memuat pengaruh positif serta sig. pada kinerja karyawan, terlihat dari skor F hitung 36,260 yang melampaui F tabel 3,35. Temuan ini memuat bahwa kenaikan motivasi serta penerapan disiplin yang konsisten berkontribusi krusial pada memperbaiki mutu kerja, produktivitas, dan kerja sama tim pada Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Malang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Dava Pradana Firmansyah. 2025. *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (A Study of Employees at PT Pindad (Persero) Malang, Security Division)*. Supervisor I: Prof. Dr. H. Yaqub Cikusin, M.Si. Supervisor II: Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

This research was conducted to investigate and evaluate the influence of work motivation and work discipline on employee performance, both personally and collectively, among employees of the Security Division at PT Pindad (Persero) Malang. A quantitative approach with a survey design was employed. All 30 employees of the Security Division were involved as participants using a saturated sampling technique. Data were gathered through questionnaires developed based on indicators of work motivation, work discipline, and employee performance. The collected data were processed using multiple linear regression analysis supported by SPSS version 27. Hypothesis testing applied the *t*-test to determine partial effects and the *F*-test to assess simultaneous effects.

The findings reveal that work motivation exerts a positive and significant impact on employee performance, indicated by a *t*-value of 2.451, exceeding the *t*-table value of 2.048 with a significance level below 0.05. Similarly, work discipline demonstrates a positive and significant effect, as reflected by a *t*-value of 3.785, which is higher than the *t*-table value of 2.048. When analyzed simultaneously, both work motivation and work discipline significantly and positively influence employee performance, as shown by an *F*-value of 36.260, surpassing the *F*-table value of 3.35. These results suggest that strengthening employee motivation and consistently implementing work discipline are essential factors in improving work quality, productivity, and teamwork within the Security Division of PT Pindad (Persero) Malang.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM ialah unsur paling krusial pada suatu organisasi, terkrusial guna perusahaan yang bergerak di sektor strategis seperti industri pertahanan. Rivai (2003), MSDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian yang bermaksud agar tenaga kerja bisa berfungsi secara maksimal. Peran SDM sangat menetapkan kebertemuanan perusahaan karena manusia ialah pihak yang menggerakkan sistem kerja, memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan menjaga stabilitas organisasi. Maka, mutu SDM tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tapi juga dari aspek kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja yang ditunjukkan pada tiap pelaksanaan tugas.

Pada tahap nasional, sejumlah laporan memuat bahwa persoalan motivasi dan kedisiplinan kerja masih jadi tantangan dominan pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Data dari BPS (2024) memperlihatkan adanya kenaikan tahap keterlambatan dan absensi pada sektor manufaktur selama tiga tahun terakhir. Fenomena ini berpotensi menekan produktivitas serta menghambat kenaikan daya saing industri nasional. Situasi tersebut jadi makin krusial bila terjadi pada perusahaan yang mengemban mandat negara pada menunjang sistem pertahanan, sebagiannya PT Pindad (Persero). Sebagai BUMN yang bergerak pada produksi perlengkapan militer dan komersial, perusahaan ini memerlukan SDM yang disiplin, tanggap, serta mempunyai dorongan kerja tinggi, khususnya pada unit yang memikul tanggung jawab keamanan perusahaan.

Divisi Pengamanan PT Pindad Turen memegang fungsi yang sangat strategis karena bertugas menjaga fasilitas produksi, mengamankan aset vital, serta memastikan keberlangsungan operasional perusahaan. Ciri lingkungan kerja pada divisi ini berbeda disandingkan unit lain, sebab berkaitan langsung dengan pengamanan kawasan industri strategis yang menuntut pengawasan ketat, respons cepat saat terjadi insiden, serta kepatuhan penuh pada prosedur. Unit ini dipilih sebagai objek riset karena mempunyai tahap risiko kerja yang relatif tinggi, tanggung jawab besar, serta bertindak sebagai lini terdepan pada menjaga stabilitas keamanan perusahaan. Selain itu, sesuai temuan pra-riset, persoalan motivasi, kedisiplinan, dan performa kerja lebih menonjol pada divisi ini disandingkan unit lain, hingga layak dikaji secara lebih komprehensif.

Sesuai temuan pra-riset yang dilaksanakan pada Juli 2024, permasalahan motivasi dan disiplin kerja pada Divisi Pengamanan PT Pindad Turen tidak semata tercermin dari pelanggaran aturan formal, melainkan juga tampak pada perilaku kerja harian. Bervariasi pegawai menunjukkan kecenderungan menunda penyelesaian tugas, kurang inisiatif pada menjalankan pekerjaan tanpa instruksi langsung, serta belum konsisten memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Di samping itu, masih dijumpai sikap kurang bertanggung jawab pada menuntaskan tugas tertentu, terkrusial ketika beban kerja naik atau saat menjalankan sistem kerja bergilir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa skor motivasi dan kedisiplinan belum tertanam secara kokoh, hingga berpotensi memengaruhi kestabilan kinerja pengamanan secara menyeluruh.

Tabel 1. Kondisi kedisiplinan divisi pengamanan PT. Pindad Turen

Indikator	Target Perusahaan	Realisasi	Keterangan
Keterlambatan per Bulan	≤ 10 kasus	20 kasus	Melampaui target
Absensi tanpa Keterangan	0 – 2 kasus	4 kasus	Di atas standar
Kepatuhan SOP Pengamanan	≥ 95%	83%	Perlu kenaikan
Ketepatan Pergantian <i>Shift</i>	≥ 98%	88%	Sering terlambat
Ketepatan Pelaporan Insiden	100%	91%	Belum optimal

Asal: Pra wawancara divisi pengamanan PT. Pindad Turen (5 Juni 2025)

Sesuai temuan pada Tabel 1, bisa *ditinjau* bahwa tahap kedisiplinan pegawai Divisi Pengamanan PT Pindad Turen masih belum memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Tingginya angka keterlambatan, absensi tanpa keterangan, serta rendahnya kepatuhan pada SOP pengamanan memuat bahwa sebagian karyawan belum mempunyai komitmen yang kuat pada aturan kerja. Ketidaktepatan waktu pergantian *shift* serta pelaporan insiden yang belum meraih target turut berpotensi menghambat kelancaran aktivitas pengamanan. Hasibuan (2008) yang memuat bahwa disiplin ialah wujud kesadaran dan kesediaan personal pada menaati ketentuan serta norma kerja. Bila disiplin tidak disahkan secara konsisten, maka dampaknya akan langsung terasa pada mutu operasional perusahaan, khususnya pada divisi pengamanan yang memegang fungsi vital pada menjaga fasilitas serta aset strategis. Ketidakpatuhan pada SOP bukan hanya menaikkan risiko keselamatan, tapi juga bisa menurunkan ketelitian pengawasan dan memperlambat respons pada potensi ancaman.

Di samping persoalan disiplin, aspek motivasi kerja juga jadi perhatian penting. Motivasi ialah dorongan, baik dari pada maupun luar diri personal, yang menumbuhkan semangat pada bekerja. Robbins dan Judge (2013) memuat bahwa motivasi ialah elemen krusial yang memengaruhi perilaku kerja serta capaian

temuan kerja. Data dari kuesioner internal memuat bahwa bervariasi indikator motivasi pegawai Divisi Pengamanan masih berada di bawah standar ideal perusahaan.

Tabel 2. Penilaian Motivasi Kerja Divisi Pengamanan PT Pindad Turen

Indikator	Nilai Ideal	Nilai Aktual	Keterangan
Semangat melaksanakan tugas	85	71	Menurun
Tanggung jawab terhadap tugas	90	77	Belum stabil
Antusiasme mengikuti <i>briefing</i>	85	69	Rendah
Kesiapan mental dan fisik	90	74	Dipengaruhi <i>shift</i>
Loyalitas terhadap perusahaan	95	81	Baik

Asal: Pra wawancara divisi pengamanan PT. Pindad Turen (5 Juni 2025)

Sesuai data pada Tabel 2, terlihat bahwa tahap motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya selaras dengan ekspektasi perusahaan. Penurunan semangat kerja tampak dari perolehan skor aktual yang cukup jauh dari skor ideal. Tanggung jawab pada menjalankan tugas juga memuat kondisi yang belum konsisten, sementara partisipasi dan antusiasme saat *briefing* tergolong rendah. Sistem kerja bergilir yang cukup menuntut serta rutinitas pengamanan yang bersifat monoton turut memengaruhi kesiapan mental dan fisik pegawai. Secara umum, kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi kerja belum berada pada tahap yang optimal. Bila motivasi tidak diperkuat, maka performa kerja berpotensi mengalami penurunan, mengingat motivasi ialah elemen pendorong krusial yang membuat personal bertindak, terlibat aktif, dan menyelesaikan tugas secara berkelanjutan.

Rendahnya motivasi dan disiplin tersebut berimplikasi nyata pada indikator kinerja Divisi Pengamanan. Mangkunegara (2012), kinerja terdampak oleh kemampuan serta motivasi personal pada menuntaskan pekerjaan, hingga kedua variabel ini bertindak krusial pada menetapkan tahap pencapaian temuan kerja.

Tabel 3. Indikator kinerja divisi pengamanan PT. Pindad Turen

Indikator	Nilai Ideal	Nilai Aktual	Keterangan
Respons waktu insiden (< 3 menit)	100%	86%	Belum optimal
Akurasi pemeriksaan akses masuk	≥ 95%	83%	Ada lalaian
Pengawasan area kritis	≥ 90%	84%	Belum maksimal
Penggunaan peralatan keamanan	100%	92%	Baik
Akurasi pelaporan insiden	≥ 98%	90%	Perlu kenaikan

Asal: Rekapitulasi kinerja divisi pengamanan PT Pindad Turen (2025)

Sesuai Tabel 3, pencapaian indikator kinerja Divisi Pengamanan berkorelasi langsung dengan pelaksanaan uraian tugas yang mencakup pengendalian akses keluar-masuk, pengawasan area vital, respons cepat pada insiden, pemanfaatan perlengkapan keamanan, hingga penyusunan laporan kejadian. Capaian waktu respons insiden yang berada pada angka 86% memuat bahwa penanganan situasi darurat belum sepenuhnya optimal. Sementara itu, tahap ketepatan pemeriksaan akses sejumlah 83% dan pengawasan area kritis 84% mengindikasikan masih ada kelemahan pada fungsi kontrol serta patroli. Walaupun penggunaan peralatan keamanan tergolong baik dengan persentase 92%, akurasi pelaporan insiden yang berada pada 90% menandakan perlunya kenaikan ketelitian pada aspek administrasi. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi *jobdesk* Divisi Pengamanan belum sepenuhnya selaras dengan standar perusahaan.

Meskipun pemanfaatan alat keamanan relatif memadai, tahap ketepatan laporan insiden belum meraih target minimum 98%, hingga dibutuhkan penguatan disiplin dan konsistensi pada pelaporan. Secara umum, data tersebut memuat bahwa performa karyawan Divisi Pengamanan masih belum memenuhi sasaran perusahaan. Mangkunegara (2012) yang memuat bahwa kinerja terdampak oleh dua elemen krusial, yaitu kemampuan dan motivasi. Bila motivasi dan disiplin berada pada tahap rendah, maka dampaknya akan langsung terlihat pada menurunnya

kinerja. Maka, kedua variabel tersebut perlu jadi perhatian krusial pada upaya kenaikan performa Divisi Pengamanan di PT Pindad (Persero) Turen.

Sejumlah riset terdahulu turut menguatkan adanya keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Arisanti *et al.* (2019) menemukan bahwa motivasi serta disiplin membagikan pengaruh sig. pada kinerja karyawan di Pegadaian. Harahap dan Tirtayasa (2020) memuat bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berimplikasi pada kinerja pegawai di PT Angkasa Pura II. Amelya *et al.* (2022) juga menegaskan bahwa motivasi jadi elemen dominan pada kenaikan kinerja pada PT Alfa Scorpii Pasir Putih. Selain itu, Hasyim *et al.* (2020) memuat bahwa motivasi dan disiplin kerja berimplikasi sig. pada kinerja karyawan di PT Kahatex. Konsistensi temuan serupa juga tampak pada riset Yoga *et al.* (2019), Nova Syafrina (2017), dan bervariasi kajian lainnya yang memuat bahwa kedua variabel tersebut ialah elemen penentu pada membentuk performa kerja yang optimal.

Walaupun bervariasi riset sudah dijalankan, masih ada kesenjangan riset yang jadikan kajian ini relevan guna ditelaah kembali. Mayoritas studi sebelumnya berfokus pada sektor jasa, perbankan, ritel, maupun manufaktur umum, sedangkan kajian pada divisi pengamanan pada industri pertahanan masih sangat terbatas. Di samping itu, indikator kinerja pengamanan seperti kecepatan respons insiden, ketepatan pemeriksaan akses, dan efektivitas pengawasan area belum banyak dimasukkan sebagai variabel pengukuran. Data empiris terbaru tahun 2025 juga belum dimanfaatkan pada studi terdahulu, hingga riset ini mempunyai unsur kebaruan.

Sesuai kondisi tersebut, riset terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Divisi Pengamanan PT Pindad Turen jadi sangat penting. Kajian ini ditargetkan mampu menyajikan gambaran faktual terkait kondisi SDM terkini serta jadi landasan guna perusahaan pada merumuskan kebijakan strategis guna naikan kinerja. Selain itu, riset ini juga ditargetkan memberi kontribusi akademik pada pengembangan ilmu MSDM, khususnya pada konteks industri pertahanan yang mempunyai ciri kerja berbeda disandingkan sektor lainnya. Riset ini bertajuk **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pindad Persero Malang Divisi Pengamanan)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berimplikasi pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang?
2. Apakah disiplin kerja berimplikasi pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berimplikasi pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang?

C. Tujuan Riset

1. Memuat pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang.
2. Memuat pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang.

3. Memuat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan di PT Pindad (Persero) Malang.

D. Manfaat Riset

1. Manfaat Teoritis

Riset ini ditargetkan bisa jadi landasan pada pengembangan model kajian terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan secara lebih menyeluruh. Selain itu, temuan riset ini bisa dijadikan rujukan guna pengkaji berikutnya, khususnya pada objek dengan ciri berbeda atau cakupan yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Guna Perusahaan

Temuan riset ini ditargetkan mampu membagikan informasi, masukan, serta rekomendasi yang bermanfaat guna PT Pindad (Persero) Malang pada upaya menaikkan motivasi dan disiplin kerja karyawan hingga performa yang diraih bisa lebih optimal.

b. Guna Akademisi

Riset ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan rujukan pada proses pembelajaran maupun pengembangan kajian ilmiah, terkrusial pada bidang MSDM yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

c. Guna Pihak Lain

Riset ini dapat dijadikan tambahan rujukan atau acuan guna pengkaji selanjutnya pada mengembangkan gagasan maupun kajian yang relevan

dengan topik motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan terkait latar belakang riset, rumusan masalah, tujuan riset, manfaat riset, serta sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang relevan dengan riset, meliputi konsep-konsep krusial, temuan riset terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesa.

BAB III PROSEDUR RISET

Bab ini memuat prosedur yang dipakai pada riset, meliputi tipe riset, lokasi dan waktu pelaksanaan, variabel riset, populasi dan sampel, tipe serta asal data, teknik pengumpulan data, instrumen riset, serta teknik analisis data yang disahkan.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek riset, temuan analisis data, serta pembahasan yang mengaitkan temuan riset dengan rumusan masalah dan landasan teori yang dipakai.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi ringkasan riset sebagai jawaban atas rumusan masalah, serta rekomendasi yang bisa dijadikan bahan pertimbangan guna pihak terkait sesuai temuan temuan yang diraih.

BAB V

PENUTUP

A. Ringkasan

Sesuai temuan riset dan pembahasan terkait pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Turen Malang, maka bisa ditarik ringkasan berikut:

1. (X1) berimplikasi positif dan sig. pada (Y)

Sesuai temuan uji t, diraih skor t hitung variabel (X1) sejumlah 2,451, yang lebih besar dari skor t tabel sejumlah 2,048, dengan tahap sig. kurang dari 0,05. Ini memuat bahwa motivasi kerja, yang ditunjukkan melalui pengtarifan diri, rasa tanggung jawab pada pekerjaan, serta kebutuhan akan keamanan kerja, mempunyai peran krusial pada menaikkan mutu, kuantitas, dan kerja sama antar karyawan.

2. (X2) berimplikasi positif dan sig. pada (Y)

Sesuai temuan uji t, diraih skor t hitung variabel (X2) sejumlah 3,785, yang lebih besar dari skor t tabel sejumlah 2,048, dengan tahap sig. kurang dari 0,05. Ini memuat bahwa disiplin kerja, yang ditunjukkan melalui kepatuhan pada peraturan, ketepatan waktu, serta penggunaan waktu kerja secara efektif, mempunyai peran krusial pada menaikkan mutu, kuantitas, dan kerja sama karyawan.

3. (X1) dan (X2) secara simultan berimplikasi positif dan sig. pada (Y)

Sesuai temuan uji F, diraih skor F hitung sejumlah 36,260, yang lebih besar dari skor F tabel sejumlah 3,35, dengan tahap sig. $0,000 < 0,05$.

Ini memuat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai peran krusial pada menaikkan mutu, kuantitas, dan kerja sama karyawan. Sinergi antara dorongan motivasi dan kepatuhan pada aturan kerja mampu mendorong karyawan guna bekerja lebih optimal dan profesional.

B. Rekomendasi

1. Guna PT Pindad (Persero) Turen Malang

Sesuai temuan studi, perusahaan disarankan guna menaikkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan dengan memfokuskan perhatian pada indikator yang mempunyai skor terendah. Pada motivasi kerja, perusahaan perlu mendorong kenaikan inisiatif karyawan agar lebih proaktif pada memulai pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan. Pada disiplin kerja, perusahaan ditargetkan bisa memperkuat pengawasan kehadiran serta konsistensi pada penerapan peraturan dan kebijakan kerja Sementara itu, karyawan perusahaan perlu menumbuhkan budaya kerja sama dan kepedulian antarpegawai agar inisiatif pada membantu rekan kerja makin naik, hingga kinerja tim Divisi Pengamanan bisa berjalan lebih efektif, optimal, dan berkelanjutan.

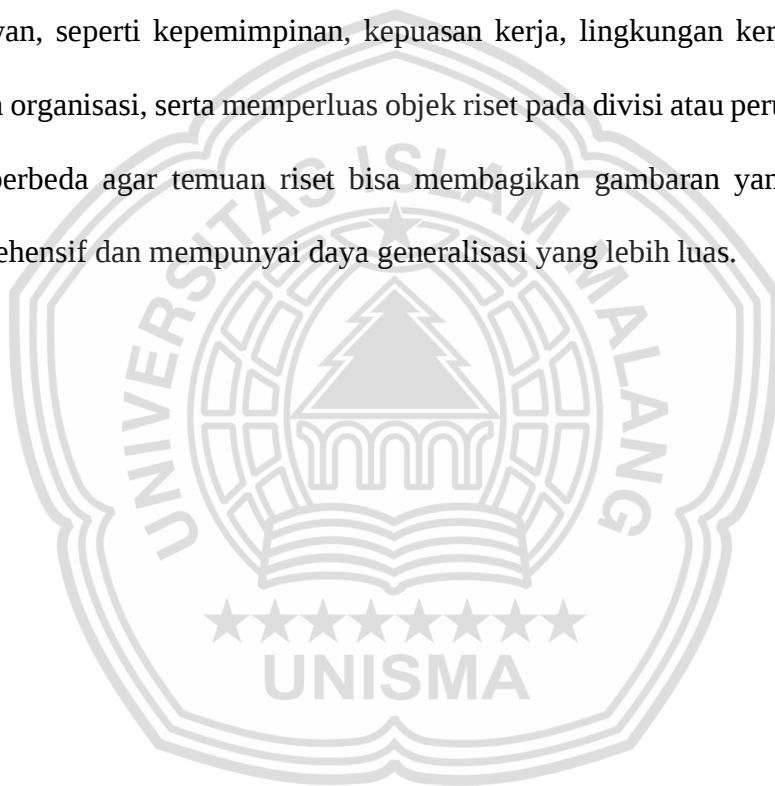
2. Guna Akademisi

Studi ini ditargetkan bisa membagikan kontribusi ilmiah serta jadi rujukan guna pengembangan kajian MSDM, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Temuan studi

ini juga bisa dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan rujukan akademik pada memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor industri strategis.

3. Guna Peneliti Selanjutnya

Pengkaji selanjutnya disarankan guna mengembangkan studi ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek riset pada divisi atau perusahaan yang berbeda agar temuan riset bisa membagikan gambaran yang lebih komprehensif dan mempunyai daya generalisasi yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat*.
- Amelya, D., Ab, S., Amelia, W., Pd, S. I., Bisnis, A., LP3I, P., & Pekanbaru, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii Pasir Putih*. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1).
- Ariana, I. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan*.
- Apriani, A., & Hartoyo, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Riset: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. BPS RI.
- Daft, R. L. (2010). *Management*. Cengage Learning.
- Darmadi. (2022). *Manajemen Asal Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Taktik IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2003). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Asal Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.486>
- Harries, R., & Zakiyya, N. (2023). *Motivasi Kerja dan Perilaku Organisasi*.

- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Asal Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Kahatex*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Kasmir. (2016). *Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Asal Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Asal Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Nuraini, L. (2013). *Perilaku Organisasi dan Disiplin Kerja*.
- Pasolong, H. (2020). *Prosedur Riset Administrasi Publik*.
- Rahadi, D. (2010). *Kinerja Karyawan dan Indikator Pengukurannya*.
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Asal Daya Manusia guna Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Asal Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen PNS*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*.

- Sjafri Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Asal Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Prosedur Riset Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Asal Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Asal Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes*. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13.

