

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PT. Pindad (Persero) Malang Divisi Pengamanan)

Dava Pradana Firmansyah, Yaqub Cikusin, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: davapradana211@gmail.com*

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk mengevaluasi dampak motivasi serta disiplin kerja pada performa karyawan pada Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Malang. Dengan mengadopsi metodologi kuantitatif berdesain survei, studi ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 30 personel sebagai partisipan melalui teknik *sampling* jenuh. Instrumen kuesioner dipakai dalam pengumpulan data yang selanjutnya dianalisis memakai regresi linier berganda pada perangkat lunak SPSS 27. Sig. pengaruh diuji secara parsial melalui uji t dan secara simultan via uji F. Temuan analisis memuat bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif yang sig. pada kenaikan kinerja, baik secara mandiri maupun kolektif. Maka, penguatan aspek motivasional dan konsistensi penegakan disiplin menjadi instrumen taktik dalam mewujudkan produktivitas pegawai yang unggul dan berkesinambungan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impact of motivation and work discipline on employee performance in the Security Division of PT Pindad (Persero) Malang. By adopting a quantitative survey-based methodology, this study involved the entire population of 30 personnel as participants using a saturated sampling technique. A questionnaire was utilized as the data collection instrument, and the data were subsequently analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The significance of the effects was tested partially through the t-test and simultaneously through the F-test. The findings indicate that both motivation and work discipline make a positive and significant contribution to improving performance, both personally and collectively. Therefore, strengthening motivational aspects and consistently enforcing discipline serve as strategic instruments in achieving superior and sustainable employee productivity.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM ialah elemen paling fundamental dalam menetapkan keberteremuan suatu organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor strategis seperti industri pertahanan. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak sekadar berfungsi sebagai pelaksana operasional, melainkan juga sebagai penggerak utama yang menjaga stabilitas, keamanan, serta keberlanjutan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, mutu SDM tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tapi juga dari tahap motivasi, kedisiplinan, serta capaian kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab. Organisasi yang memiliki tenaga kerja dengan motivasi tinggi dan disiplin yang kuat cenderung mampu mengtemuankan performa yang lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan lemahnya disiplin berpotensi menurunkan produktivitas serta menghambat efektivitas kerja secara menyeluruh. Kondisi ini jadi makin krusial pada PT Pindad (Persero) Turen, khususnya pada Divisi Pengamanan yang memegang peran strategis dalam menjaga keamanan aset, fasilitas vital, serta kelancaran operasional perusahaan.

Sesuai temuan pra-riset yang dilaksanakan melalui wawancara awal pada 5 Juni 2025, masih ditemukan sejumlah persoalan terkait kedisiplinan karyawan pada Divisi Pengamanan. Permasalahan tersebut antara lain tingginya tahap keterlambatan, adanya absensi tanpa keterangan yang jelas, serta tahap kepatuhan pada SOP yang belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Selain itu, ketepatan waktu dalam pergantian shift dan konsistensi pelaporan insiden juga belum berjalan secara optimal. Temuan awal ini memuat bahwa sebagian karyawan belum memiliki tahap kepatuhan dan tanggung jawab kerja yang maksimal, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas sistem pengamanan secara keseluruhan.

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 peningkatan
Ketepatan Pergantian Shift	> 98%	88%	Sering terlambat
Ketepatan Pelaporan Insiden	100%	91%	Belum optimal

Sumber: Pra wawancara (5 Juni 2025) Di

samping aspek kedisiplinan, temuan pra-riset juga memuat bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya berada pada tahap yang diharapkan perusahaan. Beragam indikator seperti semangat dalam menjalankan tugas, rasa tanggung jawab pada pekerjaan, serta antusiasme mengikuti briefing harian masih berada di bawah standar ideal. Elemen seperti sistem kerja shift, beban kerja yang relatif tinggi, serta rutinitas tugas yang bersifat repetitif turut memengaruhi kondisi psikologis dan semangat kerja karyawan. Apabila motivasi kerja berada pada taraf rendah, dampaknya bisa terlihat pada menurunnya keterlibatan karyawan, terbatasnya inisiatif, serta kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas pengamanan.

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 shift
Loyalitas terhadap perusahaan	95	81	Baik

Sumber: Pra wawancara (5 Juni 2025)

Permasalahan pada aspek motivasi dan disiplin tersebut secara langsung berimplikasi pada capaian kinerja karyawan Divisi Pengamanan. Berdasarkan rekapitulasi kinerja tahun 2025, masih terdapat sejumlah indikator performa yang belum memenuhi standar perusahaan, seperti respons pada insiden yang belum sepenuhnya cepat dan tepat, kurang optimalnya akurasi pemeriksaan akses masuk, serta pengawasan pada area-area kritis yang masih memerlukan peningkatan. Walaupun pemanfaatan perangkat

keamanan sudah tergolong memadai, ketepatan dan kelengkapan pelaporan insiden belum sepenuhnya mencapai target yang disahkan. Kondisi ini memuat bahwa pelaksanaan fungsi pengamanan belum berjalan secara maksimal dan masih membutuhkan perbaikan yang terstruktur.

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 lalai
Pengawasan area kritis	> 90%	84%	Belum maksimal
Penggunaan peralatan keamanan	100%	92%	Baik
Akurasi pelaporan insiden	≥ 98%	90%	Perlu peningkatan

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

Secara menyeluruh, data pra-riset tersebut menggambarkan bahwa tahap motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan masih belum optimal dan berdampak pada capaian kinerja yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Motivasi kerja berpartisipasi sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, serta keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pada aturan, prosedur, dan standar yang berlaku. Apabila kedua elemen ini tidak ditahapkan secara berkelanjutan, maka kinerja karyawan berisiko mengalami penurunan dan bisa memengaruhi efektivitas sistem pengamanan perusahaan.

Sesuai uraian tersebut, riset mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Turen jadi krusial untuk dilaksanakan. Riset ini bermaksud memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual SDM sekaligus jadi landasan bagi manajemen dalam merumuskan taktik yang tepat guna menaikkan motivasi, memperkuat kedisiplinan, serta mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan sistematis, diharapkan sistem pengamanan perusahaan bisa berjalan lebih efektif,

profesional, serta mampu menunjang stabilitas operasional secara menyeluruh.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2008), MSDM ialah suatu rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan pada tenaga kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien guna merealisasikan maksud organisasi. Pengelolaan ini menitikberatkan pada upaya memaksimalkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberlangsungan dan pencapaian target perusahaan.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2008), motivasi kerja ialah dorongan internal maupun eksternal yang jadi daya penggerak bagi personal dalam menumbuhkan semangat kerja. Dorongan tersebut mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif, konsisten, dan terintegrasi sehingga maksud organisasi bisa tercapai secara optimal.

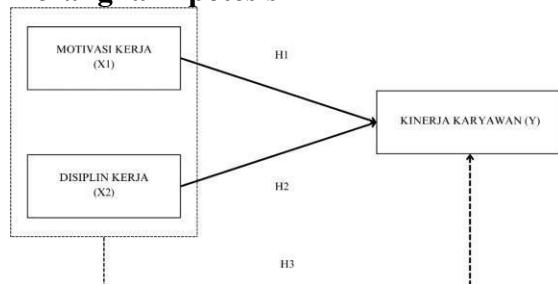
Disiplin Kerja

Hasibuan (2008), disiplin kerja ialah sikap kesadaran dan kesediaan personal untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Tahap kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan kewajibannya dan jadi elemen penunjang tercapainya maksud perusahaan secara maksimal.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012), kinerja karyawan ialah temuan kerja yang diraih oleh personal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik ditinjau dari aspek mutu maupun kuantitas. Capaian kinerja tersebut jadi indikator keberterimaan karyawan dalam memenuhi standar dan target yang sudah disahkan organisasi.

Kerangka Hipotesis



Sumber: Data diolah (2024)

METODE PENELITIAN

Studi ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif guna mengetahui keterkaitan serta besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Divisi Pengamanan PT Pindad (Persero) Turen Malang pada periode Agustus 2024 sampai Desember 2025. Seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data primer diraih dari penyebaran angket berskala *Likert*, kemudian dilengkapi dengan data dokumentasi serta referensi kepustakaan. Selanjutnya, data dianalisis memakai cara regresi linier berganda dengan dukungan aplikasi SPSS versi 27. Tahapan analisis mencakup pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), pemenuhan asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, disertai penghitungan koefisien determinasi untuk menilai pengaruh tiap variabel, pengaruh secara bersama-sama, dan besarnya kontribusi pada kinerja karyawan.

TEMUAN PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Pindad (Persero) ialah BUMN yang berkiprah pada sektor industri pertahanan dan keamanan, dengan fokus utama pada produksi alat utama sistem persenjataan (alutsista) seperti senjata, munisi, serta berbagai peralatan strategis lainnya. Salah satu unit produksinya berlokasi di Turen, Malang, yang memiliki peran signifikan dalam menunjang pemenuhan kebutuhan pertahanan nasional. Dalam arah pengembangannya, perusahaan ini memiliki visi untuk jadi industri

pertahanan yang mandiri, tangguh, dan berdaya saing pada tahap global. Untuk merealisasikan visi tersebut, perusahaan mengemban misi menyediakan peralatan pertahanan yang bermutu, mendorong inovasi dan penguasaan teknologi, memperkuat kolaborasi strategis, serta mengembangkan ekosistem industri nasional secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan operasionalnya, perusahaan menerapkan struktur organisasi yang sistematis dan terintegrasi, termasuk keberadaan Divisi Pengamanan yang memegang tanggung jawab dalam menjaga keamanan fasilitas, personel, serta seluruh proses produksi. Divisi ini menjalankan fungsi pengamanan melalui sistem kerja yang terkoordinasi, terstandarisasi, dan profesional, sehingga mampu menunjang kelancaran aktivitas operasional sekaligus memastikan terpenuhinya standar keamanan dan mutu yang sudah disahkan perusahaan.

Gambaran Umum Partisipan

Riset ini melibatkan seluruh karyawan Divisi Pengamanan di PT Pindad (Persero) Turen sebanyak 30 partisipan dengan teknik *sampling* jenuh, di mana mayoritas partisipan ialah laki-laki, berada pada usia produktif, dan memiliki tahap pendapatan yang relatif seragam. Temuan analisis memuat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab, kepatuhan pada aturan, serta kemampuan memenuhi target kerja. Secara umum, kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang positif, tahap kedisiplinan yang cukup baik, dan kinerja yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.

PENYAJIAN DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan memakai korelasi *Pearson Product Moment* pada 30 partisipan. Temuan analisis memuat bahwa seluruh item pada variabel X1, X2, dan Y

meraih skor r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361 pada tahap sig. 5%. Maka, tiap ungkapan dinyatakan sah dan mampu mengukur konstruk riset sesuai dengan konsep yang sudah disahkan.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.879	20	

Pengukuran reliabilitas instrumen dijalankan melalui cara *Cronbach's Alpha* dan menghasilkan koefisien sebesar 0,879. Skor tersebut melampaui batas minimal 0,60, sehingga bisa diringkaskan bahwa 20 item ungkapan memiliki tahap konsistensi internal yang kuat dan bisa dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam studi ini.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02301835
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.064
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pengujian normalitas residual memakai cara *Kolmogorov-Smirnov* meraih skor sig. sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05. Temuan ini memuat bahwa data residual terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
		Collinearity Statistics		
Model		Tolerance	VIF	
1	X1	.467	2.141	
	X2	.467	2.141	

a. Dependent Variable: Y

Temuan pemeriksaan multikolinearitas memperlihatkan bahwa tiap variabel X memiliki skor *tolerance* di atas 0,10 dan skor VIF di bawah 10, yakni 0,467 dan

2,141. Temuan tersebut memuat tidak adanya hubungan linear yang berlebihan antarvariabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.869		2.619	.014
	X1	.029	.120	.443	.661
	X2	-.094	-.362	-1.340	.191

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sesuai temuan uji heteroskedastisitas, skor sig. untuk variabel X1 sebesar 0,661 dan untuk X2 sebesar 0,191, yang keduanya melebihi 0,05. Ini menandakan bahwa model regresi tidak memuat gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bisa dianggap konstan atau homogen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.018		.768	.44
	X1	.295	.121	2.451	.02
	X2	.491	.555	3.785	.00

a. Dependent Variable: Y

Sesuai temuan pengolahan data memakai regresi linear berganda melalui SPSS, diraih persamaan $Y = 1,018 + 0,295X1 + 0,491X2$. Model tersebut memuat bahwa (X1) dan (X2) memiliki arah hubungan positif pada (Y). Artinya, tiap kenaikan satu unit pada motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,295, sedangkan kenaikan satu unit pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,491, dengan asumsi variabel lain konstan atau tidak berubah.

Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.018		.768	.44
	X1	.295	.121	2.451	.02
	X2	.491	.555	3.785	.00

a. Dependent Variable: Y

Temuan pengujian parsial melalui uji t memperlihatkan bahwa variabel X1 memiliki skor t hitung 2,451 dengan sig. 0,021. Sementara itu, X2 meraih t hitung sebesar 3,785 dengan skor sig. 0,001. Kedua skor t hitung tersebut melebihi t tabel 2,048 dan tahap sig. berada di bawah 0,05. Maka, tiap variabel X terbukti

berimplikasi positif dan sig. pada kinerja karyawan secara personal.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	81,519	2	40,760	36,260
	Residual	30,350	27	1,124	
	Total	111,870	29		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji simultan melalui uji F menghasilkan skor F hitung sebesar 36,260, yang lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,35 dengan sig. 0,000 ($<0,05$). Temuan ini memuat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang sig. pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis studi bisa diterima.

Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.709	1.06023

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Skor (R²) sebesar 0,729 memuat bahwa 72,9% variasi Y mampu dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 dalam model studi ini. Adapun sisanya, yaitu 27,1%, dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

PEMBAHASAN

Pengaruh X1 pada Y

Temuan uji t memuat bahwa motivasi kerja berimplikasi positif dan sig. pada kinerja karyawan Divisi Pengamanan pada PT Pindad (Persero) Malang ($t = 2,451$; sig. $0,021 < 0,05$). Ini memuat bahwa makin tinggi tahap motivasi kerja, maka makin naik pula capaian kinerja karyawan. Secara teoritis, motivasi kerja ialah daya dorong utama yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, terutama pada pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan, ketelitian, dan tanggung jawab tinggi seperti fungsi pengamanan. Secara deskriptif, dorongan untuk mempertahankan stabilitas dan keamanan posisi kerja jadi indikator dengan skor tertinggi, sedangkan inisiatif bekerja tanpa perintah masih relatif lebih rendah. Kondisi tersebut memuat perlunya penguatan motivasi intrinsik agar karyawan mampu bekerja lebih proaktif. Sistem kerja berbasis shift serta tuntutan kewaspadaan

yang berkelanjutan turut memengaruhi dinamika motivasi kerja. Secara menyeluruh, riset ini menegaskan bahwa motivasi kerja memegang peran strategis dalam menaikkan mutu dan konsistensi kinerja karyawan.

Pengaruh X2 pada Y

Temuan uji t memuat bahwa disiplin kerja berimplikasi positif dan sig. pada kinerja karyawan Divisi Pengamanan pada PT Pindad (Persero) Malang ($t = 3,785$; sig. $0,001 < 0,05$). Temuan ini memuat bahwa makin tinggi tahap kedisiplinan, makin optimal pula kinerja yang ditemukan. Secara konseptual, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan serta SOP yang berlaku. Pada pekerjaan pengamanan yang menuntut ketepatan waktu dan ketelitian, kepatuhan pada prosedur jadi elemen vital dalam menciptakan performa yang konsisten. Secara deskriptif, kepatuhan pada SOP memperoleh skor tertinggi, sedangkan aspek kehadiran dan konsistensi waktu relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Ini memuat adanya ruang perbaikan, khususnya pada penguatan disiplin waktu kerja. Secara keseluruhan, disiplin kerja terbukti jadi elemen fundamental dalam menjaga efektivitas dan stabilitas kinerja karyawan.

Pengaruh X secara Simultan pada Y

Temuan uji F memuat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berimplikasi positif dan sig. pada kinerja karyawan Divisi Pengamanan pada PT Pindad (Persero) Malang (F hitung 36,260 $> 3,35$; sig. $< 0,05$). Ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ialah temuan sinergi antara dorongan internal karyawan dan kepatuhan pada aturan kerja. Secara teoritis, kinerja optimal terbentuk dari kombinasi motivasi yang kuat dan disiplin yang terjaga secara konsisten dalam lingkungan organisasi. Pada divisi pengamanan, motivasi mendorong tumbuhnya tanggung jawab dan kesadaran

kerja, sedangkan disiplin memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur yang sudah disahkan. Maka, penguatan kedua elemen tersebut secara bersamaan jadi taktik yang vital dalam menaikkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai temuan riset, bisa ditegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berimplikasi positif dan sig. pada kinerja karyawan Divisi Pengamanan pada PT Pindad (Persero) Turen Malang. Motivasi kerja terbukti meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta dorongan internal karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan disiplin kerja memperkuat kepatuhan pada aturan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Sinergi antara kedua elemen tersebut secara nyata mampu mendorong kenaikan mutu dan kuantitas temuan kerja, sekaligus memperkuat kerja sama antarpegawai sehingga kinerja bisa tercapai secara lebih optimal, konsisten, dan profesional.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan direkomendasikan untuk makin mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penguatan aspek motivasi dan disiplin yang masih memerlukan perbaikan. Upaya yang bisa dilaksanakan antara lain mendorong tumbuhnya inisiatif kerja tanpa harus menunggu instruksi, menaikkan pengawasan pada kedisiplinan kehadiran, serta menumbuhkan budaya kerja sama dan kepedulian antarpegawai agar efektivitas tim bisa terjaga secara berkelanjutan

2. Bagi Akademisi

Riset ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik sebagai rujukan dalam pengembangan ilmu MSDM,

terutama terkait hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, temuan studi ini juga bisa dimanfaatkan sebagai tambahan referensi dalam proses pembelajaran, khususnya pada pembahasan yang berkaitan dengan praktik pengelolaan SDM di lingkungan industri strategis.

3. Bagi Akademisi

Riset berikutnya direkomendasikan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi, serta memperluas objek kajian agar temuan yang diraih lebih komprehensif dan memiliki tahap 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 Penelitian: 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 Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2016). Human Resource Management. Pearson.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2003). Basic Econometrics. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber 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 Sumber 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 Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. Thomson South-Western.
- Mangkuprawira, S. (2007). Manajemen Sumber 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). Cara Penelitian 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 Sumber Daya Manusia untuk 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 Sumber 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 Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Cara Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber 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.