Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume. 3, Nomor. 3, September 2026
E-ISSN .: 3046-9058 ; P-ISSN .: 3047-0234; Hal. 124-133
DOI: https://doi.org/10.61132/jubikin.v3i3.1727
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBIKIN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

Nurul Fazriah[1*], Sabaruddin Siagian[2], Otto Siregar[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia
**Penulis Korespondensi: uyuyfazriah2323@gmail.com* [1]

Abstract. *Employee performance is one of the important factors in supporting the achievement of organizational goals. Based on initial observations at the Bogor Regency Central Statistics Agency, several problems related to employee performance were still found, such as lack of initiative in completing tasks, delays in completing administrative work, untimely submission of reports, and less-than-optimal compliance with work schedules and established procedures. These conditions indicate the importance of paying attention to work motivation and work discipline in improving employee performance. This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Central Statistics Agency (BPS), both partially and simultaneously. An associative quantitative research method was employed, with data collected via a Likert-scale questionnaire distributed to all employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software, encompassing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination test. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline, however, does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline exert a positive and significant influence on employee performance at the Bogor Regency Central Statistics Agency, with work motivation being the more dominant factor. These findings demonstrate that enhancing work motivation can improve employee performance; therefore, the organization needs to prioritize this factor, alongside maintaining work discipline, in its efforts to enhance service quality and achieve organizational goals.*

Keywords: *Central Statistics Agency; Employee Performance; Organizational Goals; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, ketidaktepatan waktu dalam penyampaian laporan, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap jadwal kerja dan prosedur yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert yang disebarkan kepada seluruh karyawan dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang lebih dominan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga faktor tersebut perlu menjadi perhatian utama organisasi, di samping tetap menjaga disiplin kerja, dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Badan Pusat Statistik; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Tujuan Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun sektor swasta, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang dimilikinya. Di era transformasi digital dan reformasi birokrasi,

Naskah Masuk: 16 Juli 2026; Revisi: 16 Agustus 2026; Diterima: 16 September 2026; Terbit: 30 September 2026

instansi pemerintah dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berorientasi pada hasil, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi isu strategis yang mendapat perhatian dalam berbagai organisasi, termasuk lembaga pemerintah seperti Badan Pusat Statistik (BPS).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan statistik di wilayah Kabupaten Bogor, mulai dari sensus, survei, pengolahan data, hingga penyajian informasi statistik kepada pemerintah daerah dan masyarakat. Pelaksanaan berbagai program statistik tersebut memerlukan koordinasi yang baik, ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan. Nawawi (2025) menerangkan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu dengan kesadaran dan pemahaman yang penuh, sehingga dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kualitas kinerja karyawan. Hasibuan (2020) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada pelaksanaannya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi teknis, tetapi juga oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan disiplin yang baik umumnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah atau kurang disiplin. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Pada periode pelaksanaan sensus dan survei berskala besar, beban kerja pegawai meningkat sehingga memengaruhi semangat kerja sebagian karyawan, terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, membutuhkan arahan secara berulang, serta belum menunjukkan antusiasme yang optimal ketika menghadapi target pekerjaan yang cukup tinggi. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, ketidaktepatan waktu

dalam penyampaian laporan, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap jadwal kerja dan prosedur operasional yang berlaku. Permasalahan tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan statistik, ketepatan waktu publikasi data, dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti pada berbagai organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan. Penelitian Aliyanti dan Fathurohman (2024) pada Badan Pusat Statistik Kota Pandeglang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yani dan Andani (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi, khususnya di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, sementara penelitian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPS Kabupaten Bogor masih sangat terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian (research gap) tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan, sehingga penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis dalam penelitian ini menguraikan konsep dan teori yang mendasari tiga variabel penelitian, yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan bagi penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Kinerja Karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, yang dapat diukur melalui indikator mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan perilaku kerja (Hasibuan, 2019).

Motivasi Kerja (X1). Hasibuan (2019) menerangkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh kemampuan untuk mencapai kepuasan serta tujuan organisasi. Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator tanggung jawab, mempertimbangkan risiko, umpan balik, kreatif inovatif, dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas (Ismah, Hadi, & Dewi, 2023).

Disiplin Kerja (X2). Siswanto Sastrohadiwiryo (2024) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, menaati, dan mematuhi setiap peraturan yang diterapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar ketentuan tersebut. Disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator kepatuhan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan penggunaan fasilitas kerja secara tepat (Sutrisno, 2019).

Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai organisasi. Penelitian Cahyani et al. (2024) pada Badan Kepegawaian Daerah juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh Gandung et al. (2023) pada PT Doosan Global Kota Depok yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Siregar (2023**)** pada Kantor Kecamatan Cileungsi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan pada berbagai objek penelitian. Namun, penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi dan karakteristik responden yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang disusun berdasarkan kerangka berpikir untuk diuji melalui analisis data guna mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian oleh Nugroho dan Nadeak (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Data yang dikumpulkan di analisis secara sttistik dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor yang berjumlah 64 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang umumnya dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau apabila peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian, sampel pada penelitian ini adalah seluruh 64 karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas karyawan dan kondisi lingkungan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor sebagai dasar penyusunan

instrumen penelitian. Kuesioner disebarkan melalui Google Form kepada seluruh karyawan menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian 1 sampai 5, di mana respon positif memperoleh nilai tertinggi dan respon negatif memperoleh nilai terendah. Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku, jurnal, artikel ilmiah, serta dokumen lain yang relevan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai dasar teori dan konsep pendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier bergand, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Tahapan analisis tersebut dilakukan untuk memastikan kelayakan intrumen penelitian, memenuhi persyaratan analisis regresi,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.688	3.592		4.367	.000
	Motivasi Kerja	.432	.097	.556	4.479	.000
	Disiplin Kerja	.023	.100	.029	.231	.818

Gambar 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,479 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05**.** Artinya, semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sementara itu, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**,** dengan nilai t hitung sebesar 0,231 dan nilai signifikansi 0,818 > 0,05. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.048	2	165.524	14.775	.000[b]
	Residual	683.389	61	11.203		
	Total	1014.437	63			

Gambar 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,775 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Gambar 3. Hasil Uji Koefesien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571[a]	.326	.304	3.347
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,326 atau 32,6%**.** Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 32,6% variasi kinerja karyawan**,** sedangkan sebesar 67,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.688	3.592		4.367	.000
	Motivasi Kerja	.432	.097	.556	4.479	.000
	Disiplin Kerja	.023	.100	.029	.231	.818
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Gambar 4. Hasil Uji Linear Berganda

$$\mathbf{Y = 15{,}688 + 0{,}432\ X1 + 0{,}023\ X2 + e}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan nilai konstanta sebesar 15,688 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 15,688. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,432. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,023 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,023, dengan asumsi variabel lainnya tetap

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dorongan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dalam penelitian ini. Meskipun demikian, disiplin kerja tetap diperlukan untuk mendukung keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara simultan**,** Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 32,6%**,** sedangkan sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Adnan, H., Nazir, A., Seta, A. B., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(1), 42–50.

Aliyanti, A. D., & Fathurohman, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pandeglang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

Amin, N. A., Samsinar, & Kusdarianto, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(4).

Cahyani, D., Rizal, M., & Afifah, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 110–122.

Edy Sutrisno. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dewantara.

Fauziah, F., & Indar, S. H. (2022). Kinerja Karyawan: Pendekatan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1).

Gandung, M., Suwanto, S., Sunarsi, D., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(2), 305–309.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(3), 303–311.

Jonneli, H. H., & Arwiyah, M. Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(8), 5652–5658. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2030

Khairunnisa, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan. Jurnal MADANI, 6(1), 46–58.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manilau, Y. A., dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.

Mudin, M. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jasa Arta. Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan, 1(1), 1–15.

Nawawi. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nugroho, V. A., & Nadeak, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika. SEIKO: Journal of Management & Business.

Nurhaida, Suwita, L., Susanti, N., & Indrayani, T. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Arista Auto Prima Sudirman Pekanbaru. Jurnal Menara Ekonomi, 9(2).

Nurhasanah, S., Suharto, & Badawi, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(1), 45–46.

Regina, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.

Siregar, L. D. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 3(2), 78–86.

Siswanto Sastrohadiwiryo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS).

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenada Media Group.

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 769–781.

Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja (Edisi ke-6). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Journal of Economic and Management (JECMA), 1(1), 1–13.