

Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Rosti Setiawati¹, Indah Bernita²
Universitas Koperasi Indonesia^{1,2}
indahbernita27@gmail.com²

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 27 Desember 2025
Disetujui 20 Januari 2026
Diterbitkan 2 Februari 2026

Keywords: work motivation;
work discipline; cooperative;
human resource management

ABSTRACT

This study examined work motivation and employee work discipline at the Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat Cooperative in Sumedang Regency, focusing on organizational challenges related to maintaining employee discipline under limited human resource conditions. The study aimed to analyze employee work motivation and work discipline and to identify organizational efforts to improve work discipline through motivational strategies. A case study design with a descriptive approach was employed to capture the specific context of the cooperative. Data were collected through observation, interviews, questionnaire surveys administered to employees and cooperative management, and documentation review. A saturated sampling technique was applied, involving six employees and three cooperative managers. Data were analyzed using descriptive quantitative methods supported by scoring and percentage analysis.

The findings indicated that employee work motivation was generally at a moderate level, particularly in terms of social relationships and harmonious working conditions. However, motivational aspects related to recognition, appreciation of work performance, and employee development remained relatively weak. Employee work discipline was also categorized as moderately good, with strong compliance observed in punctuality and attendance, while adherence to work instructions and consistency in disciplinary enforcement required improvement. The results demonstrated that work motivation alone did not automatically lead to higher work discipline. Instead, discipline improved when motivation was supported by fair reward systems, continuous employee development, and consistent application of organizational rules. This study concluded that improving employee work discipline requires an integrated approach that aligns motivational practices with effective human resource management strategies in cooperative organizations.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberlangsungan dan kinerja koperasi. Selain anggota sebagai pemilik dan pengguna layanan, keberhasilan koperasi sangat dipengaruhi oleh karyawan sebagai pelaksana operasional. Pengelolaan SDM yang efektif akan meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing organisasi, sedangkan pengelolaan yang kurang optimal berpotensi menghambat pencapaian tujuan koperasi (Mangkunegara, 2019; Sutrisno, 2015).

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga individu bersedia bekerja sama dan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi pemicu utama munculnya perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan, norma, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap perintah kerja, tanggung jawab, serta konsistensi perilaku kerja sesuai ketentuan organisasi. Disiplin kerja yang baik merupakan prasyarat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas karyawan (Sutrisno, 2015).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Wibowo dan Putra (2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan perilaku dan kinerja karyawan, meskipun kekuatan pengaruhnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan. Temuan serupa dikemukakan oleh Sari dan Handayani (2021) yang menegaskan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai determinan disiplin kerja, namun dampaknya tidak selalu konsisten apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan dan pengawasan yang memadai.

Dalam praktiknya, hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja tidak selalu bersifat linier. Motivasi yang tidak disertai dengan mekanisme penghargaan yang adil, kejelasan aturan, serta konsistensi penerapan sanksi berpotensi tidak menghasilkan perilaku disiplin yang berkelanjutan (Busro, 2023; Mangkunegara, 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu memandang motivasi kerja tidak hanya sebagai faktor psikologis individual, tetapi juga sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat menghadapi tantangan terkait disiplin kerja karyawan, khususnya dalam konteks keterbatasan jumlah tenaga kerja. Data kondisi absensi karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar selama periode 2020 hingga 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2020-2024

Tahun	Efektif Bekerja (hari)	Jumlah Absensi Karyawan (hari)			Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin	Alfa			
2020	232	6	17	9	32	8	1,72
2021	235	4	18	10	32	8	1,70
2022	234	3	22	10	35	8	1,87
2023	236	7	20	9	36	7	2,18
2024	238	4	23	12	38	6	2,66

Sumber: Laporan Rekap Kehadiran Karyawan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar, 2025

Berdasarkan Tabel 1, Data absensi karyawan periode 2020–2024 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran masih berada di bawah 3% dan secara kuantitatif tergolong dapat ditoleransi. Namun demikian, kecenderungan peningkatan tingkat ketidakhadiran di tengah penurunan jumlah karyawan berpotensi meningkatkan beban kerja, kelelahan, serta menurunkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas operasional koperasi (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- (1) motivasi kerja karyawan pada Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat,
- (2) tingkat disiplin kerja karyawan, dan
- (3) upaya peningkatan disiplin kerja melalui penguatan motivasi kerja yang didukung oleh sistem penghargaan, pengembangan karyawan, dan penegakan aturan yang efektif.

METODA

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat. Pendekatan deskriptif dipilih karena bertujuan untuk memotret fenomena apa adanya dan memberikan gambaran sistematis mengenai kondisi yang diteliti tanpa melakukan manipulasi variabel (Sugiyono, 2017; Arikunto, 2021). Desain studi kasus dinilai relevan karena penelitian berfokus pada satu objek organisasi secara spesifik untuk memperoleh pemahaman kontekstual yang mendalam (Yin, 2018).

Teknik Pengambilan Sampel Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2017). Responden dalam penelitian ini terdiri atas 6 orang karyawan dan 3 orang pengurus koperasi, sehingga seluruh populasi terwakili dalam proses pengumpulan data dan hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dan wawancara digunakan untuk memperoleh pemahaman langsung mengenai kondisi kerja karyawan, sedangkan kuesioner digunakan sebagai

instrumen utama untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam operasional variabel penelitian (Arikunto, 2021). Studi pustaka dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung interpretasi hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik skoring dan persentase. Teknik ini digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden dan mengonversinya ke dalam kategori penilaian tertentu (Riduwan, 2012). Perhitungan persentase dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2021):

$$P = F/n \times 100\%$$

Keterangan:

P = Besaran Persentase Jawaban Responden

F = Frekuensi Jawaban Respond

N = Jumlah Total Responden

Selanjutnya, hasil skoring diklasifikasikan ke dalam kategori penilaian menggunakan skala interval. Penentuan interval kelas dilakukan berdasarkan skor tertinggi dan terendah, jumlah responden, serta jumlah kriteria penilaian (Riduwan, 2012). Untuk variabel motivasi kerja dengan jumlah responden enam orang, diperoleh interval kelas sebesar 4,8, yang digunakan untuk mengelompokkan hasil pengukuran ke dalam kategori tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.

Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja yang diukur melalui respon pengurus koperasi dengan jumlah responden tiga orang, interval kelas yang diperoleh sebesar 2,4, yang digunakan sebagai dasar klasifikasi tingkat disiplin kerja. Hasil pengolahan data kemudian disajikan dalam bentuk tabel rekapitulasi dan dianalisis secara deskriptif. Interpretasi hasil penelitian dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris dengan konsep dan teori yang relevan guna menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan bagaimana analisis motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, setiap indikator penelitian akan dianalisis secara objektif sesuai dengan keadaan dilapangan melalui observasi, wawancara, dan hasil kuesioner yang disebarkan.

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri atas pengurus dan karyawan yang bekerja di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat. Berdasarkan data dari sembilan responden, diketahui bahwa terdapat dua kelompok utama, yaitu karyawan non-kepolisian yang bekerja pada unit operasional koperasi dan pengurus dari unsur kepolisian yang memiliki peran manajerial dan pengambilan keputusan. Enam responden merupakan karyawan non-kepolisian yang bertugas di unit Mini Market, Air Isi Ulang, Tailor, dan Barbershop, sedangkan tiga responden lainnya merupakan pengurus koperasi. Komposisi responden ini

mencerminkan struktur organisasi koperasi yang memadukan fungsi operasional dan manajerial.

Motivasi Kerja karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan dan upaya terbaiknya dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat motivasi rendah cenderung hanya memenuhi tuntutan minimum pekerjaan, sedangkan karyawan yang termotivasi akan menunjukkan inisiatif, komitmen, dan kinerja yang lebih baik (Hasibuan, 2012; Mangkunegara, 2019).

Hasil analisis kuesioner (Tabel 2) menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja karyawan sebesar 19,7, yang berada pada kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar hingga kebutuhan sosial karyawan relatif telah terpenuhi, namun belum mencapai tingkat optimal. Beberapa indikator menunjukkan hasil yang positif, terutama pada aspek hubungan sosial kerja, seperti hubungan yang harmonis, penerimaan di lingkungan kerja, dan kedekatan antar karyawan, yang seluruhnya berada pada kategori baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa iklim sosial internal koperasi telah terbangun secara relatif solid dan berperan sebagai sumber motivasi sosial bagi karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Tabel 2. Rekapitulasi mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Mengenai pemberian sandang	23	Baik
2	Mengenai pemberian pangan	19	Cukup Baik
3	Mengenai pemberian papan	19	Cukup Baik
4	Keamanan Finansial	19	Cukup Baik
5	Jaminan dan perlindungan karyawan	20	Cukup Baik
6	Lingkungan yang nyaman	19	Cukup Baik
7	Adanya hubungan yang harmonis	23	Baik
8	Diterima dengan baik dalam lingkungan kerja	23	Baik
9	Adanya kedekatan antar sesama karyawan	23	Baik
10	Penghargaan dari hasil pekerjaan atau prestasi kerja	13	Kurang Baik
11	Pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai	17	Kurang Baik
12	Memiliki peluang untuk berkembang	20	Cukup Baik
13	Kesempatan mendapat pelatihan	19	Cukp Baik
Jumlah		256	
Rata-rata		19,7	Cukup Baik

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan kelemahan signifikan pada aspek kebutuhan penghargaan, khususnya pada indikator penghargaan atas prestasi kerja dan pujian atas hasil pekerjaan, yang berada pada kategori kurang baik. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2019) yang menegaskan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor penting dalam menjaga motivasi intrinsik karyawan. Ketika

kontribusi dan prestasi kerja tidak diakui secara memadai, karyawan berpotensi mengalami penurunan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

Selain itu, indikator kesempatan mengikuti pelatihan dan peluang pengembangan diri yang hanya berada pada kategori cukup baik menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas karyawan belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Marlina (2020) yang menunjukkan bahwa rendahnya sistem penghargaan dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier dapat menurunkan motivasi berprestasi karyawan, meskipun hubungan sosial di tempat kerja tergolong baik.

Kondisi serupa juga ditemukan oleh Hidayat dan Tjahjono (2019) yang menegaskan bahwa motivasi kerja akan lebih efektif apabila didukung oleh sistem pengakuan dan pengembangan yang jelas. Hal ini penting untuk diperhatikan karena pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Sutrisno, 2015).

Temuan baru (novelty) dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja yang berada pada kategori cukup baik tidak secara otomatis terinternalisasi menjadi motivasi berprestasi, khususnya ketika aspek penghargaan dan pengembangan diri belum berjalan optimal. Artinya, motivasi sosial yang kuat tidak selalu diikuti oleh motivasi pencapaian apabila tidak didukung oleh sistem manajemen SDM yang adil dan terstruktur.

Disiplin Karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam menaati aturan, menjalankan tanggung jawab, dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian (Tabel 3) menunjukkan bahwa rata-rata skor disiplin kerja sebesar 9,9, yang berada pada kategori cukup baik.

Tabel 3. Rekapitulasi mengenai Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Jam Masuk Kerja	12	Baik
2.	Jam pulang kerja	11	Baik
3.	Kehadiran	10	Cukup Baik
4.	Pemberitahuan	8	Cukup Baik
5.	Perintah kerja	7	Kurang Baik
6.	Adanya penyelidikan sebelum pendisiplinan	12	Baik
7.	Adanya bukti pelanggaran	12	Baik
8.	Teguran secara lisan	11	Baik
9.	Teguran secara tertulis	9	Cukup Baik
10	Skorsing	7	Kurang Baik
Jumlah		99	
Rata-rata		9,9	Cukup Baik

Pada aspek disiplin preventif, indikator kepatuhan terhadap jam masuk dan jam pulang kerja berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran dasar terhadap ketepatan waktu kerja. Namun, indikator kehadiran dan pemberitahuan

ketidakhadiran masih berada pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan adanya potensi ketidakkonsistenan dalam pemenuhan kewajiban kerja.

Pada aspek disiplin korektif, mekanisme penyelidikan sebelum pendisiplinan dan pengumpulan bukti pelanggaran telah berjalan dengan baik. Namun, penerapan sanksi yang lebih tegas, seperti teguran tertulis dan skorsing, masih tergolong lemah. Kondisi ini menunjukkan bahwa penegakan aturan belum sepenuhnya konsisten, sehingga berpotensi menurunkan efek jera dan kedisiplinan jangka panjang (Busro, 2023).

Temuan penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa kelemahan disiplin kerja tidak terletak pada aspek waktu kerja, melainkan pada kepatuhan terhadap perintah kerja dan konsistensi pelaksanaan sanksi. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan manajerial dibandingkan sekadar kesadaran individual. Hasil ini konsisten dengan temuan Putri dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa ketidaktegasan dalam penerapan sanksi dan lemahnya pengawasan manajerial menjadi faktor utama rendahnya konsistensi disiplin kerja, meskipun tingkat kehadiran karyawan relatif baik.

Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja: Temuan dan Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berada pada kategori cukup baik, hubungan keduanya tidak bersifat linier. Temuan ini mendukung hasil penelitian Wibowo dan Putra (2020) serta Sari dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi disiplin kerja, tetapi dampaknya sangat bergantung pada sistem penghargaan, pengawasan, dan penegakan aturan organisasi.

Kontribusi baru penelitian ini terletak pada temuan bahwa motivasi sosial yang kuat (hubungan harmonis) belum cukup untuk mendorong disiplin kerja yang konsisten, apabila tidak diimbangi dengan penghargaan berprestasi, kejelasan aturan, dan konsistensi sanksi. Dengan kata lain, motivasi kerja perlu dipahami sebagai bagian dari sistem manajemen SDM yang terintegrasi, bukan sekadar dorongan psikologis individual.

Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa motivasi sosial yang kuat tidak selalu berimplikasi langsung pada disiplin kerja yang konsisten. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Rahmawati dan Nugroho (2022) yang menekankan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan organisasi.

Upaya Meningkatkan Disiplin Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berikut adalah upaya yang dapat dilakukan koperasi untuk meningkatkan disiplin karyawan melalui motivasi.

1. Meningkatkan sistem penghargaan baik secara formal seperti insentif dan bonus, maupun secara non formal melalui apresiasi verbal, pengumuman kinerja terbaik atau pemberian penghargaan berupa sertifikat sebagai bentuk pengakuan.
2. Merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin dan berkesinambungan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis kerja, tetapi juga pembinaan sikap disiplin, manajemen waktu dan tanggung jawab kerja. Semakin

banyak peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang, maka semakin besar pula rasa percaya diri dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas dengan disiplin

3. Melakukan perbaikan fasilitas kerja, peninjauan sistem upah, jaminan social serta kejelasan status kerja agar karyawan merasa aman dan terlindungi. Rasa aman dapat menjadi dasar dari disiplin., karena karyawan yang merasa dihargai dan dilindungi akan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Menciptakan iklim kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan hubungan interpersonal yang positif. Lingkungan kerja yang harmonis akan membentuk rasa memiliki, yang mendorong karyawan lebih disiplin dalam menjalankan perannya tanpa harus diawasi secara ketat.
5. Peningkatan disiplin kerja dapat dicapai melalui sinergi antara perbaikan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan dan kesejahteraan, serta motivasi intrinsik berupa pengembangan diri dan penguatan hubungan kerja. Pendekatan ini harus dilakukan secara menyeluruh, berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan actual karyawan agar benar-benar efektif dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan juga produktif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar berada pada kategori cukup baik, namun belum merata di seluruh aspek, motivasi kerja karyawan sudah mulai terbentuk, terutama pada indicator hubungan social yang harmonis, penerimaan di lingkungan kerja dan pemenuhan kebutuhan dasar seperti sandang. Namun indicator penting lainnya seperti penghargaan terhadap hasil kerja, pemberian pujian, kesempatan mengikuti pelatihan dan peluang pengembangan karier masih dinilai rendah. Ini menunjukkan bahwa motivasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri karyawan karena kurangnya sistem penghargaan dan perhatian terhadap pengembangan kapasitas individu karyawan
2. Disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan dipegaruhi rendahnya factor motivasi tertentu. Disiplin kerja masih menghadapi tantangan, khususnya dalam hal tanggung jawab, keterlambatan serta konsistensi pelaksanaan tugas. Hal ini erat kaitannya dengan rendahnya penghargaan dan rasa aman kerja, yang membuat Sebagian karyawan tidak merasa terdorong secara maksimal untuk menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.
3. Upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan harus diarahkan pada peningkatan motivasi baik secara ekstrinsik (pemberian insentif, pengakuan prestasi, jaminan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif) maupun intrinsik (pengembangan diri, rasa memiliki, dan partisipasi dalam pengambilan Keputusan). Kegiatan seperti pelatihan rutin, forum evaluasi kinerja, pemberian sertifikat penghargaan dan peningkatan fasilitas kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan.

Saran

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variable lainnya seperti, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja atau iklim kerja guna memperoleh gambaran lebih komprehensif terhadap faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

2. Saran Praktis

- a. Meningkatkan sistem penghargaan yang berjenjang dan transparan;
- b. Menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan secara terjadwal;
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi motivasi dan disiplin secara berkala atau periodik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, M. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Tjahjono, H. K. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 101–112.

Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Perilaku dan Motivasi Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Prasetyo, A., & Marlina, E. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45–56.

Putri, D. A., & Wibowo, A. (2021). Disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 233–244.

Rahmawati, N., & Nugroho, A. (2022). Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam konteks organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 67–78.

Riduwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sari, D. P., & Handayani, R. (2021). Motivasi kerja sebagai determinan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 123–131.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, W., & Putra, Y. R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 1–10.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.