



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI

Dewi Nur Utarie

Universitas Wanita Internasional

Evi Sofiati

Universitas Wanita Internasional

Alamat: Jl. Pasir Kaliki No. 179, Pamoyanan, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat

Korespondensi penulis: dewinurutarie08@gmail.com

Abstrak. Background of this research is the performance gap at the Manpower Office of Bandung City, as indicated by the achievement of Employee Performance Targets (SKP) which is rated as Fair. This study aims to analyze the influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the institution. The research method used is a quantitative approach with a saturated sample technique to 58 ASN respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance partially (sig. $0.044 < 0.05$), and Work Discipline also has a positive and significant effect on Employee Performance (sig. $< 0.001 < 0.05$). Furthermore, Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with a contribution of 48.4% (R Square). These findings indicate that improving employee performance can be achieved through integrated management of motivation and work discipline.

Keywords: Employee Performance; Motivation; work Discipline.

Abstrak. Latar belakang penelitian ini adalah adanya kesenjangan kinerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, yang ditunjukkan oleh capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang bernilai Cukup. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di instansi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh kepada 58 responden ASN. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial (sig. $0,044 < 0,05$), demikian pula Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. $< 0,001 < 0,05$). Selain itu, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 48,4% (R Square). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang terintegrasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Motivasi; Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi instansi pemerintahan, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah seperti Dinas Ketenagakerjaan. Kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan publik, pencapaian target program, serta kualitas layanan kepada masyarakat. Sehingga, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi perhatian utama bagi manajemen organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Sofiati (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rencana, kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada tingkat regional, Pemerintah Kota Bandung telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui program peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja, termasuk melalui penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis digital, pemberian tunjangan kinerja berbasis

capaian kinerja individu, serta pembinaan rutin oleh pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Meski demikian, hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja sebagian pegawai di beberapa OPD masih belum mencapai target optimal.

Berdasarkan data awal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, ditemukan fenomena di mana capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2022 hingga 2024 masih didominasi oleh nilai kategori "Cukup". Selain itu, tingkat kehadiran pegawai juga menunjukkan fluktuasi yang mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan. Serta berdasarkan observasi awal masih ditemukan fenomena yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai gap dan menjadi celah atau kebaruan pada penelitian ini adalah berdasar studi yang dilakukan oleh (Fari et al., 2020) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain oleh (Farisi et al., 2020) menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Hasyim et al., 2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor krusial yang diduga kuat mempengaruhi capaian kinerja tersebut. Motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas, sementara disiplin yang lemah dapat merusak ritme kerja organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, guna memberikan rekomendasi bagi pengembangan SDM di masa mendatang.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia termasuk sumber paling penting yang harus dipelihara dengan baik. Fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin secara khusus mempelajari interaksi dan peran manusia dalam organisasi. (Firmansyah H, 2021).

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behaviour*) merupakan suatu bidang studi yang mempelajari dan menyelidiki perilaku atau tingkah laku manusia di dalam sebuah organisasi atau kelompok. Kemudian perilaku organisasi juga mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi, yaitu organisasi, kelompok, dan struktur. Dengan demikian, perilaku organisasi menggunakan pengetahuan tentang individu, kelompok, dan pengaruh struktur untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Tebay, 2021).

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang diperkerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku didalam suatu organisasi. (Sunarso, 2021).

Motivasi Kerja

Weiner mengatakan motivasi adalah suatu keadaan internal yang memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan sebuah tindakan, mendorong seseorang untuk terus berusaha

agar mencapai tujuan yang direncanakan serta membuat seseorang selalu tertarik terhadap kegiatan tertentu. Sedangkan Henry Simanora mengatakan motivasi adalah sebuah fungsi yang muncul dari harapan masing-masing individu, yang melalui upaya tertentu dan mengarah ke tingkat kinerja yang dapat membuahkan hasil yang diharapkan. (Tebay, 2021).

Disiplin Kerja

Kazdal (2023) dalam buku (Dewi & Basrowi, 2024) mengatakan disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017:9) dalam buku (Khaeruman et al., 2021) menjelaskan kinerja merujuk pada prestasi kerja atau hasil yang dicapai oleh pegawai, mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dalam waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Hasibuan (2019:94) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studimkepustakaan, dan sumber data lain yang mendukung penelitian, serta penyebaran kuesioner secara langsung dan tertutup dengan skala ordinal. Analisis data di olah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 27 yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data responden yang disebarkan kepada 58 orang, teridentifikasi hasil karakteristik responden berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 67%, sedangkan sisanya perempuan sebanyak 33%. Dari segi usia, komposisi pegawai didominasi oleh usia mendekati pensiun > 50 tahun sebanyak 45%, diikuti oleh usia 41-50 tahun 28%, 31-40 tahun 15% dan 20-30 tahun 12%, hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai diduduki oleh pegawai senior yang mengindikasikan bahwa instansi telah mempersiapkan pegawai dengan usia matang.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X1) secara keseluruhan dinilai kuat dengan skor rata-rata 76,45%, dengan pola jawaban tertinggi yaitu indikator dukungan sosial dari keluarga dan teman dengan skor 84,48%, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tunjangan yang mencukupi dengan skor 69,31%. Kemudian pada variabel Disiplin Kerja (X2) secara keseluruhan dinilai sangat kuat dengan skor rata-rata 82,41%, dengan pola jawaban tertinggi yaitu pada indikator kepatuhan terhadap peraturan instansi dengan skor 87,59%, sedangkan skor terendah pada indikator pengelolaan waktu kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dengan skor 72,07%. Dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan dinilai sangat kuat, dengan skor rata-rata 81.12%, dengan pola jawaban tertinggi yaitu pada indikator kemampuan untuk berbagi informasi dengan skor 83,79% dan indikator dengan skor terendah adalah ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan skor 76,55%.

3. Analisis Verifikatif

Gambar 1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.65434804	
Most Extreme Differences	Absolute	.069	
	Positive	.052	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.069	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.699	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.687
		Upper Bound	.711

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: hasil olah data oleh peneliti, 2025

Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 > 0,05.

Gambar 1.2 Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.477	2.070		.714	.478		
	Motivasi Kerja	.160	.078	.245	2.057	.044	.664	1.507
	Disiplin Kerja	.363	.082	.524	4.409	<.001	.664	1.507

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil oleh data oleh peneliti, 2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI**

Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance $0.664 > 0.10$ dan VIF $1,507 < 10$.

Gambar 1.3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.439	1.141		3.013	.004
	Motivasi Kerja	.008	.043	.030	.189	.851
	Disiplin Kerja	-.080	.045	-.282	-1.767	.083

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil olah data oleh peneliti, 2025

Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. 0,851 pada variabel motivasi kerja dan 0,83 pada variabel disiplin kerja yang memandang $> 0,05$.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,477 + 0,160 X_1 + 0,363 X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta sebesar 16,878 menunjukkan bahwa jika faktor motivasi dan disiplin dianggap konstan atau nol, maka nilai kinerja pegawai sudah berada pada angka tersebut. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,268 dan Disiplin Kerja sebesar 0,488 bersifat positif. Hal ini mengimplikasikan bahwa setiap upaya peningkatan pada motivasi dan disiplin kerja akan berdampak linier terhadap peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

Gambar 1.4 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.070		.714	.478
	Motivasi Kerja	.160	.078	.245	2.057	.044
	Disiplin Kerja	.363	.082	.524	4.409	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Dapat dilihat dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ dan thitung $2,057 > t_{tabel} 2,004$ yang artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H0-1 ditolak dan H1-1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan thitung $4,409 > t_{tabel} 2,004$ yang artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H0-2 ditolak dan H1-2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Gambar 1.5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.085	2	73.042	25.752	<.001 ^b
	Residual	156.001	55	2.836		
	Total	302.086	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: hasil olah data oleh peneliti, 2025

Dapat dilihat dari hasil uji F di atas, menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,001 < 0,05$, dan nilai Fhitung $25,752 > Ftabel 3,16$, sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0-3 ditolak dan H_1-3 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

Gambar 1.6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.465	1.684

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: hasil olah data oleh peneliti, 2025

Dapat dilihat dari hasil di atas bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,484 yang berarti bahwa sebanyak 48,4% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sebanyak 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,057 yang lebih besar dari ttabel 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,044 ($< 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berperan sebagai daya dorong psikologis yang membangkitkan semangat kerja pegawai untuk mencapai target organisasi. Meskipun berada dalam kategori kuat, masih terdapat ruang untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian insentif non-material seperti penghargaan (award) atau pengembangan karir. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Rayyan et al. (2021) bahwa dorongan kerja yang tepat merupakan prasyarat utama terciptanya produktivitas di instansi publik.

Pada variabel Disiplin Kerja, hasil uji t menunjukkan nilai sebesar thitung 4,409 yang jauh melampaui ttabel 2,004 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja. Di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, ketaatan pada prosedur dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan publik adalah kunci keberhasilan kinerja. Tingginya pengaruh disiplin ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan budaya patuh aturan telah terinternalisasi dengan baik pada diri pegawai ASN. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sofiati (2021) yang menekankan bahwa kedisiplinan yang didukung oleh sistem *reward and punishment* yang jelas akan berdampak langsung pada stabilitas kinerja organisasi.

Secara simultan (uji F), Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung $25,752 > Ftabel 3,16$. Kekuatan pengaruh kedua variabel ini secara bersama-sama ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,484. Hal ini berarti motivasi dan disiplin mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi teknis, atau fasilitas pendukung kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Secara parsial, baik motivasi maupun disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, keduanya juga terbukti berpengaruh signifikan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu mempertahankan tingkat kedisiplinan yang sudah sangat baik serta terus memotivasi pegawai melalui pemberian penghargaan dan dukungan sosial yang lebih intensif.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal/ Artikel

- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Fari, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesyra (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v3i2.161>
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di

Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1, 146–156.

- Asmawati, S., Sos, M., & Si. (2022). Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *17(2)*, 2022.
- Dwijayanti Wiwik, Djatmiko Moch, & Winata. (2023). Strategi Kontra Radikalisasi Di Kalangan Aparatur Sipil Negara Yang Dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3.

Buku Teks

- Sunarso, B. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia* (M. T. Multazam & M. D. K. Wardana, Eds.; Vol. 1). UMSIDA Press.
- Tebay, V. (2021). *PERILAKU ORGANISASI* (Ilham, Ed.). Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Dewi, W. R., & Basrowi. (2024). *Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul* (F. Anasrul & U. M. Indarwati, Eds.; Vol. 1). Eureka Media Aksara.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus* (Vol. 1). CV. AA. RIZKY.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)* (P. Wicaksono & T. Yuliyanti, Eds.; Vol. 1). CV Budi Utama.