

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA *SECURITY*
DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan Oleh :

SRI DEVY

NPM : 2201110135

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SRI DEVY
Nomor Pokok/NPM : 2201110135
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA
SECURITY DI PT. RAJETA MUSTIKA
ABADI (RASKA) PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06-03-2026 Pembimbing I: Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 06-03-2026 Pembimbing II: Liliana Thobrani, SE., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

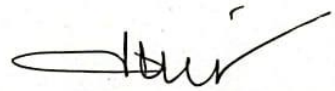
Nama	: SRI DEVY
Nomor Pokok/NPM	: 2201110135
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN. KERJA TERHADAP KINERJA SECURITY DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 6-3-26 Ketua Penguji :


Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 6-3-26 Penguji I :


Liliana Thobrani, SE., M.Si
NIDN : 0214066501

Tanggal 9-3-26 Penguji II :


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Mengesahkan :

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

” Jalani Saja, semua yang ada pada diri kita. Kitalah yang paling paham. Orang lain mungkin bisa menilai sesuai kapasitas kepala mereka, tapi tidak paham apa yang kita rasa”

” Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa : fa inna ma’al- ‘usri yusra, inna ma’al-usri yusra”

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua orang tua ku tercinta
- ❖ Keluarga ku ayuk dan adik
- ❖ Diri sendiri
- ❖ Kucing Peliharaan ku
- ❖ Teman seperjuangan
- ❖ Almamater ku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: SRI DEVY
Nomor Pokok	: 2201110135
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA <i>SECURITY</i> DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan.

Palembang, 2026

Peneliti



SRI DEVY

NPM : 2201110135

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Security* di PT Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang**" merupakan persyaratan untuk gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pula pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti terimakasih atas dedikasinya untuk kemajuan Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.

6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Liliana Thobrani, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

8. Pimpinan dan seluruh staff PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang yang telah memberikan akses terbuka untuk melakukan penelitian.

9. Kepada kedua orang tua, kakak dan adik yang saya sayangi terimakasih banyak atas semua kasih sayang yang telah diberikan, harapan, nasihat, dukungan, doa-doa serta dapat memenuhi kebutuhan peneliti selama ini ucapkan banyak-banyak terimakasih kepada keluarga ku tersayang. Tidak banyak yang dapat peneliti sampaikan tentunya harapan dan doa yang selalu peneliti panjatkan, ”semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan rohani dan jasmani serta umur yang panjang untuk kalian”.

10. Kepada teman-teman peneliti yaitu us seven selaku teman seperjuangan semasa perkuliahan, teman kkn, teman sekolah, dan pihak yang tak mampu peneliti sebutkan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih atas setiap jejak kebaikan, uluran tangan, saling membantu, menguatkan serta atas cerita, pengalaman, tawa, nasihat, pelukkan hangat dan bahu yang menguatkan selama proses penyusunan skripsi yang penuh tantangan ini.

11. Terakhir, untuk diri sendiri Sri Devy terimakasih atas semua pengalaman yang telah dilalui, termasuk semua kesedihan, tekanan dan kecemasan yang berlebihan

yang akhirnya mampu untuk mengendalikan diri dari tekanan yang tak terduga dan tidak menyerah meskipun menghadapi berbagai rintangan dalam perkuliahan ataupun penyusunan skripsi ini. Terimakasih kepada diri ku yang bisa menghadapi keraguan dan kelemahan dalam proses ini, meski terkadang terasa sangat berat akhirnya bisa dilalui. Semoga selalu konsisten dalam beribadah, menjaga sikap rendah hati dan semangat ini hanyalah permulaan dalam hidup.

Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai di sisi Allah SWT, untuk peneliti semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan di kemudian hari.

Palembang, 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Human Capital Theory	10
2.1.2 Kinerja	11
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	12
2.1.3 Motivasi Kerja	13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	14

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	15
2.1.4 Disiplin Kerja	17
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.4.2 Manfaat Disiplin Kerja	18
2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja	18
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.5 Pelatihan Kerja	20
2.1.5.1 Pengertian Pelatihan Kerja	20
2.1.5.2 Tujuan Pelatihan Kerja	21
2.1.5.3 Manfaat Pelatihan Kerja	22
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja	22
2.2 Penelitian yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.4 Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat	32
3.1.2 Waktu Penelitian	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Teknik Sampling	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	39
3.5.1 Variabel Penelitian	39
3.5.2 Definisi Operasional	40
3.6 Instrumen Penelitian	42

3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas	43
3.7.2 Uji Reabilitas	43
3.8 Teknik Analisis Data	44
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1.1 Uji Normalitas	44
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	44
3.8.1.3 Uji Heterokedasitas	45
3.8.2 Uji Statistik Deskriptif	45
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.8.5 Analisi Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.8.6 Uji Hipotesis	47
3.8.6.1 Uji Simultan (F)	47
3.8.6.2 Uji Parsial (t)	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.2 Sejarah PT. RASKA Palembang	51
4.1.3 Visi dan Misi PT. RASKA Palembang.....	52
4.1.4 Struktur Organisasi	53
4.1.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	54
4.1.6 Karakteristik Responden.....	56
4.1.6.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.1.6.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	57
4.1.6.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	58
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	58
4.2.1 Hasil Uji Validitas	58

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	63
4.3 Teknik Analisis Data	65
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	65
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolienaritas	66
4.3.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	67
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif	68
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi	72
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.3.6 Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.4 Pembahasan	76
4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja <i>Security</i> PT. RASKA Palembang	76
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja <i>Security</i> PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	77
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja <i>Security</i> PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	78
4.4.4 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja <i>Security</i> PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Kinerja <i>Security</i>	3
2.1 Penelitian yang Relevan	24
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	32
3.2 Penempatan <i>Security</i>	35
3.3 Rumus N_1 dan Jumlah Sampel	37
3.4 Definisi Operasional Variabel	40
3.5 Skala Likert	43
3.6 Interpretasi Nilai (r)	47
4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	56
4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	61
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja <i>Security</i>	62
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1).....	63
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	64
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X_3)	64
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja <i>Security</i> (Y).....	65
4.12 Hasil Uji Normalitas	66
4.13 Hasil Uji Multikolienaritas	67
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	68

4.15 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	69
4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.17 Hasil Koefisien Korelasi.....	72
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73
4.19 Hasil Uji Simultan	74
4.20 Hasil Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	30
4.1 Struktur Organisasi PT. RASKA Palembang.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Lembar Kuesioner Penelitian	87
2 Hasil Tabulasi Responden Berdasarkan Tingkat Umur	91
3 Hasil Tabulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	93
4 Hasil Tabulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
5 Hasil Tabulasi Data Kuesioner	98
6 Hasil Olah Data	108
7 Similiarty Turnitin	116

ABSTRAK

SRI DEVY, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dibawah Bimbingan (Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si. dan Ibu Liliana Thobrani, SE., M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja *Security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5.412 + 0,447 X_1 + 0,205 X_2 + 0,205 X_3$. Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja *security* di PT. RASKA dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja *security* di PT. RASKA dengan signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja *security* di PT. RASKA dengan signifikan sebesar $0,045 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja, Kinerja *Security*

ABSTRACT

SRI DEVY, The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Training on Security Performance at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang under the guidance of (Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si. and Mrs. Liliana Thobrani, SE., M.Si)

This study basically aims to determine the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Training on Performance at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. The sample in this study was 92 respondents. The analysis technique used is the multiple linear regression analysis technique and uses the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26.

The results of the study showed that Work Motivation, Work Discipline and Job Training had a simultaneous influence on the variables of Security Performance in PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang with a significant value of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 5.412 + 0.447 X_1 + 0.205 X_2 + 0.205 X_3$. Work Motivation has a partial influence on security performance at PT. RASKA with a significance of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a partial influence on the security performance at PT. RASKA with a significant of $0.035 < 0.05$. Job Training has a partial effect on security performance at PT. RASKA with a significant of $0.045 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Job Training, Performance Security

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, petugas keamanan atau satpam memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga stabilitas dan kelancaran operasional suatu perusahaan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai penjaga keamanan fisik lingkungan kerja, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan rasa aman bagi seluruh karyawan dan pengunjung. Dengan meningkatnya kompleksitas aktivitas bisnis dan risiko keamanan, tugas satpam kini menuntut profesionalisme yang tinggi, baik dalam kemampuan teknis maupun sikap kerja yang tangguh (Anam, 2024)

Seiring dengan meningkatnya ancaman keamanan di dunia industri, tenaga keamanan diharapkan mampu memberikan perlindungan optimal terhadap aset perusahaan, karyawan, maupun reputasi organisasi. Namun, di lapangan masih ditemukan berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas peran mereka, mulai dari kurangnya pelatihan, lemahnya pengawasan, hingga menurunnya semangat kerja. Permasalahan ini memperlihatkan bahwa sektor keamanan tidak hanya bergantung pada alat dan sistem, tetapi juga pada sumber daya manusia (SDM) yang mengoperasikannya secara profesional (Rensburg et al., 2023; Febrian & Susilawati, 2024).

Data Badan Pusat Statistik BPS (2022) menunjukkan bahwa angka kejahatan konvensional di Jakarta dan Surabaya meningkat sebesar 15% dibanding tahun

sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memiliki sistem keamanan yang tangguh dan tenaga keamanan yang berkinerja tinggi untuk mengantisipasi potensi gangguan. Namun, tantangan utama yang muncul adalah lemahnya manajemen SDM di sektor keamanan, di mana tingkat *turnover* karyawan mencapai 25%, lebih tinggi dibandingkan sektor jasa lainnya yang hanya 15% (Hidayat, 2021; Jufrizen, 2021).

Tingginya tingkat pergantian karyawan menunjukkan adanya masalah pada faktor motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga keamanan. Apabila tiga faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada rendahnya loyalitas, menurunnya tanggung jawab kerja, serta meningkatnya risiko pelanggaran di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penguatan aspek-aspek tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan profesionalitas tenaga keamanan di perusahaan (Hustia, 2020; Setiawan et al., 2024).

Data dari Organisasi Buruh Internasional ILO (2023) juga memperkuat temuan tersebut, di mana industri keamanan swasta mengalami pertumbuhan sebesar 7% per tahun sejak 2020, seiring dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang terlatih dan disiplin. Namun, peningkatan kuantitas ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja, karena banyak petugas keamanan yang belum memiliki motivasi dan kompetensi memadai untuk memenuhi tuntutan kerja yang semakin kompleks (Nisaaloka et al., 2024; Syafrizal et al., 2024).

Kinerja tenaga keamanan menjadi aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan perusahaan jasa keamanan. Menurut Sari dan Wulandari (2019), kinerja *security* merupakan hasil kerja yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi

petugas keamanan dalam menjalankan fungsi pengamanan, patroli, dan penanganan gangguan keamanan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada keamanan fisik perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan klien dan citra profesional perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tersebut adalah PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang, yang bergerak di bidang penyediaan tenaga pengamanan, *cleaning service*, dan *outsourcing* profesional. Berdasarkan hasil evaluasi internal, ditemukan bahwa kinerja *security* masih tergolong sedang dan cenderung mengalami penurunan selama tiga bulan terakhir tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah sistematis dalam pembinaan tenaga kerja di bidang keamanan. Tabel berikut memperlihatkan penilaian kinerja *security* di PT. RASKA Palembang pada periode Juli–September 2025.

Tabel 1.1 Data Kinerja *Security*
PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang

Penilaian Kinerja <i>Security</i>		
Aspek Penilaian	Nilai Rata-Rata	Kategori
Sikap Kerja	82	Sedang
Kinerja Pelayanan	83	Sedang
Kerapian dan Kelengkapan	82	Sedang
Rata-Rata Keseluruhan	82,3	Sedang

Sumber : PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang (2025)

Berdasarkan wawancara dengan pihak administrasi PT. RASKA, penurunan kinerja *security* disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, disiplin kerja yang belum optimal, serta pelatihan kerja yang tidak berkelanjutan. Ketiga faktor tersebut memengaruhi kemampuan *security* dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Sebagaimana kinerja merujuk pada hasil kerja dari segi kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Zumiro (2018). Dengan demikian, peningkatan kinerja *security* menjadi prioritas penting bagi manajemen untuk menjaga kualitas layanan dan kepercayaan klien (Sari & Wulandari, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Gergely (2024) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat dan komitmen individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi hadir dalam diri individu untuk bertindak dengan cara tertentu saat menjalankan tugasnya agar dapat mencapai tujuan yang sejalan dengan target organisasi maupun tujuan pribadi Firdaus (2018). *Security* yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan disiplin yang lebih baik, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan (Utami & Kharismasyah, 2022).

Di dalam PT. RASKA, keluhan yang muncul antara lain adalah kurangnya dukungan *psikologis*, penghargaan yang minim, serta sistem insentif yang belum memadai. Kondisi ini menyebabkan turunnya motivasi kerja di kalangan *security*. Penelitian oleh Akbar (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *security*, berbeda dengan temuan Utami dan

Kharismasyah (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji lebih lanjut.

Selain motivasi, faktor penting lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan cerminan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fenomena di PT. RASKA menunjukkan masih adanya *security* yang datang terlambat, tidak teliti, dan kurang rapi, yang menunjukkan lemahnya penerapan nilai disiplin di tempat kerja (Supriadi, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Syukri (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Andriani et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di beberapa sektor jasa. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efek disiplin terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Irwan & Latief, 2023; Nurdin et al., 2023).

Menurut Banne et al. (2023), peningkatan disiplin kerja harus dilakukan melalui kebijakan yang konsisten dan sistem penghargaan yang adil. Program pembinaan disiplin dapat meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, perusahaan perlu membangun sistem pengawasan dan evaluasi kinerja berbasis kedisiplinan agar kinerja *security* dapat meningkat secara berkelanjutan (Adha & Kasmari, 2024).

Faktor ketiga yang turut berpengaruh adalah pelatihan kerja. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat menjalankan tugas dengan efektif. Namun, di PT. RASKA, program pelatihan

belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh. Akibatnya, kemampuan teknis dan kesiapsiagaan *security* di lapangan belum optimal (Ekawati, 2025).

Suyadi (2020), menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena membantu pegawai memahami prosedur kerja dan meningkatkan efisiensi. Namun, Atawirudi (2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika tidak disertai tindak lanjut atau evaluasi pascapelatihan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji kembali dalam konteks tenaga keamanan (Banne et al., 2023; Kartini & Nurhidayati, 2023).

Penelitian oleh Nabilah dan Ardyanfitri (2024) bahkan menemukan bahwa pelatihan dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk pola pikir profesional dan motivasi kerja yang lebih kuat (Sulaeman, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja *security* di PT. RASKA belum optimal karena lemahnya implementasi tiga faktor utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Ketiganya saling berhubungan dalam membentuk produktivitas tenaga keamanan, dan apabila diabaikan, akan berdampak negatif terhadap efektivitas dan citra perusahaan (Irfan & Mahargiono, 2023; Nur et al., 2023).

Dari sisi akademik, masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa topik ini masih relevan untuk diteliti, khususnya di sektor

jasa keamanan yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik, risiko tinggi, dan tekanan kerja yang khas (Anisyah et al., 2025; Wibisono et al., 2023).

Secara praktis, penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena hasilnya dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. RASKA untuk memperbaiki sistem pembinaan pegawai. Optimalisasi motivasi, penerapan disiplin yang konsisten, serta pelatihan berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme tenaga keamanan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan kepercayaan *klien*, memperkuat citra organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta produktif bagi seluruh pihak.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang?
4. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja *security* di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen dalam memberikan masukan tentang adanya pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Security* dan dasar rujukan kepada peneliti dimasa akan datang.
2. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi studi-studi berikutnya yang mengkaji elemen psikologis dan struktural yang berpengaruh pada kinerja petugas keamanan.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Security*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hal ini dapat meningkatkan kinerja petugas keamanan secara keseluruhan, sehingga menurunkan risiko keamanan dan kerugian finansial akibat kelalaian.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta memperluas wawasan menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Soesana. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis
- Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 8(2), 846–855. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Ahmad R. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit: AE Publishing.
- Anam, K. (2024). Pengembangan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Satpam Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Keamanan Di Lingkungan Kerja. *Ijim*, 2(2), 300–311. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.131>
- Andriani Andriani, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 263–275. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.324>
- Bahasoan, S. (2023). *Advances in Human Resource Management Research Work Discipline , Work Motivation and Employee Performance*. 1(2), 90–101.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value JurnalManajemenDanAkuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Basuki, D., Orbaningsih, D., Hendrakusuma, F. X. B., & Hastuti, S. (2023). *Work Discipline , Work Motivation and Training Encouraging Performance Improvement of Social Security Administering Employees*. 6(09), 4–13.
- Bella, Baidowi, A., & Nyayu K. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asialab Universal Pratama Palembang. *Journal Of Economi, Accounting, and Management*, 3(2), 754-772

- Chika, A., Djatmiko, N., & Sari, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT. Pusri Palembang Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial (JIPSI)*. <https://doi./10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Fauzi. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisa Data*. Penerbit : Salemba Empat
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi ManajemenSistemInformasi*,3(6),588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Febrian, A., & Susilawati, S. (2024). Faktor Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Dan Stress Kerja Pada Satpam Di Universitas. *Ijim*, 2(2), 179–184. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.125>
- Ghulam, R. A. (2023). Jurnal Ekonomika LLDikti 9Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT.NICSR, Tbk. *Jurnal Ekonomika LLDikti 9d*, 7(1), 212–229.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). *Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jm kenten palembang 1-3*. 5(2).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hizbul M. (2023). *Motivasi Kerja*. Penerbit: Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Idewa Adiyadnya. (2022). *No Title* (August Leonardo (ed.); April 2022). CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Idewa G. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Penerbit: CV. Feniks Muda Sejahtera
- Ira M. (2025). *Steb By Step Skripimu*. Penerbit: C Klik Media (Ghulam, 2023; Idewa Adiyadnya, 2022; Kerja et al., 2025; Madawanto et al., 2021; Utami & Kharismasyah, 2022)
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karyawan, T. K. (n.d.). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan universitas tridinanti Palembang Firdaus Sianipar * Zumiro*.
- Kerja, P. D., Kerja, P., Kerja, D. A. N. M., Kinerja, T., Pada, K., Bpr, P. T., Partasedana, G., Dana, I. G. N., Bagus, I., Widiadnya, M., Pradiva, P., & Salain, P. (2025). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*. 6(88), 33–42.
- Klein, M., Ruiz, L., & Hemmens, C. (2016). A Statutory Analysis of State Regulation of Security Guard Training Requirements. *Criminal Justice Policy Review*, 30(2), 339–356. <https://doi.org/10.1177/0887403416669566>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Penerbit: CV. AA Rizky
- Khairul A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: DOTPLUS Publisher

- Madawanto, Y., Studi, P., & Laut, O. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada II. XII(2)*, 279–288. Manajemen, J., & Vol, B. (2020). *No Title. 4(2)*, 197–204.
- Manasikana, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. *Ekonomis Journal of Economics and Business*, 6(2), 572. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.629>
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060>
- Meutia (2025). *Rahasia Praktis Menuntaskan Penelitian dengan Efektif*. Penerbit : Salemba Empat
- Mohammad Alifian Akbar, & You She Melly Anne Dharasta. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. *Student Research Journal*, 1(4), 70–87. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i4.506>
- Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., Pada, P., Dinas, K., & Dan, P. (n.d.). *Pengaruh budaya kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten kepulauan selayar. 2*, 35–47.
- Motivasi, P., Keluarga, L., Ekspektasi, D. A. N., & Septianti, D. (2024). *(studi kasus pada mahasiswa universitas tridinanti palembang)*. 7(03), 1–7.
- Nargis, L. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Sucofindo (PERSERO)*. 47–56.
- Ni'am, A. K., Irawan, A. D., & Dewanto, C. A. (2021). Upaya Mewujudkan Pemuliaan Profesi Satuan Pengamanan Ditinjau Dari Peraturan Kepolisian Nomor 4 Tahun 2020. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 254–271. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.11870>

- Nisaaloka, K. C., Suhaimah, N. N., Rahmawati, A., & Nadhira, L. (2024). Analisis Trend Pertumbuhan Indeks Harga Properti Komersial Di Kota Jakarta Dan Kota Surabaya Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Aset Dan Penilai*, 4(2), 74–79. <https://doi.org/10.56960/jmap.v4i2.83>
- Noviherni, N., & Puspita, C. D. (2023). Analysis of the Effects of Motivation and Work Discipline in Efforts to Improve Employee Performance at the Koja District Office. *Jin*, 2(2), 180–190. <https://doi.org/10.61635/jin.v2i2.159>
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, 21(2), 210–217. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i2.6423>
- Nur, L. A., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 8(2), 313–330. <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2.2100>
- Rahmat, D. (2022). *Karyawan PT . Wahana suksesindo utama kabupaten sanggau*. 7(1), 25–33.
- Rensburg, S. K. J. van, Buthelezi, M., Nkwana, M. J., Msimang, N., & Zitha, M. (2023). “You Are Reminded That You Don’t Have Power”: The Victimization of Security Guards Working in Gauteng, South Africa. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(8), 383–392. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i8.2685>
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Senanayake, S., Duff, J., Jeffries, L., Griffiths, J., Hettiarachchi, R. M., Sharma, P., & Kularatna, S. (2025). Preferences of Healthcare Workers for Security Personnel to Prevent Occupational Violence: A Discrete Choice Experiment. *Work*, 81(4), 3285–3293. <https://doi.org/10.1177/10519815251330539>

- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 6(02), 380–390. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.4067>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Alfabeta
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif fan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukartin. (2024). *Konsep Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Deepublish Digital
- Sulaeman, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Service Pt. Iss Indonesia. *Journal of Communication Education*, 18(2), 81–88. <https://doi.org/10.58217/jocep.v18i2.415>
- Supriadi. (2024). *Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpin dan Kepuasan Kerja*. Penerbit: CV. Ruang Tentor
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Penerbit : Cipta Media Nusantara (CMN)
- Susanti, D. Y., & Raharja, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 337–344. <https://doi.org/10.54082/jupin.321>
- Syafrizal, A. P., Pratama, D. Y., Hasna, N., Fauziah, S., & Paramarta, V. (2024). Upaya Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Karyadibya Mahardika. *Jurnal Ebi*, 6(1), 10–14. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i1.199>
- Utami, N., & Kharismasyah, A. (2022). 749-758+Utami+&+Kharismasyah. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4(6), 749–758.

