

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD-DIY
GRHATAMA PUSTAKA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

11200842

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD-DIY
GRHATAMA PUSTAKA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

11200842

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk memenuhi persyaratan

Guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

11200842

DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALBERTUS RONALD IMANUEL BAWIMBANG
NIM/NIP/NIDN : 11200842
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD - DIT GRHATAMA PUSTAKA

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*
 - ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
 - ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
 - ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo (*bisa lebih dari satu*):

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☒ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional International Conference in Global Issue (ICGI) dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan November tahun 2024 dengan DOI/URL <https://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/ICGI/index> ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository @staff.ukdw.ac.id

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 24 Januari 2025

Mengetahui,



Dra. Agustini Diah Respati, MBA

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 014 E 296

Yang menyatakan,



Albertus Ronald I.B.

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11200842

Pernyataan Penyerahan Karya Ilmiah | 2

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD-DIY
GRHATAMA PUSTAKA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ALBERTUS RONALD IMANUEL BAWIMBANG
11200842**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 10 Desember 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim Penguji/Dosen
Pembimbing)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT :
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 10 Desember 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD-DIY GRHATAMA PUSTAKA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi, yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 24 Oktober 2024

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

11200842

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Jagalah hatimu dari segala kewaspadaan, karena dari situlah terpancar kehidupan.”

(Amsal 4:23)

“Janganlah hatimu iri terhadap orang-orang yang berdosa, tetapi takutlah akan TUHAN senantiasa. Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang.”

(Amsal 23:17-18)

“Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.”

(Matius 6:33)

“Deus Providebit”

(Tuhan akan menyelenggarakan)

(Santo Fransiskus dari Assisi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut mendukung Penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Kini, penulis mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus atas rahmat, kasih dan karunia-Nya yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan dalam lika-liku kehidupan ini dan secara khusus dalam proses penulisan skripsi, sehingga Penulis diberikan kelancaran dan dapat menyelesaikannya dengan baik.
2. Bunda Maria atas rahmat perlindungan dan doa-doa darinya yang telah Penulis panjatkan kepadanya dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Orangtua Penulis tersayang, Papa Adri dan Mama Lena yang selalu memberikan dukungan, semangat, arahan dan doa bagi Penulis selama proses menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir. Tak lupa juga kepada Kakak tercinta, Kakak Sendy dan Abang Rey yang juga ikut mendukung dan mendoakan Penulis.
4. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan bagi Penulis selama bimbingan dalam penulisan skripsi.
5. Ibu Ir. Necky Setyarini Budiningrum, M.Si. selaku Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka Yogyakarta; Bapak Sumadi selaku Pengelola Tata Urusan Kepegawaian; dan seluruh Pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka yang telah membantu Penulis selama

melaksanakan penelitian di Grhatama Pustaka.

6. Diri sendiri yang telah berusaha dengan penuh semangat dan optimisme hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang sudah mendukung dan turut mendoakan saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini,

Akhir kata, saya berharap Tuhan berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi kita terkhususnya dalam hal ilmu manajemen.

Yogyakarta, 24 Oktober 2024



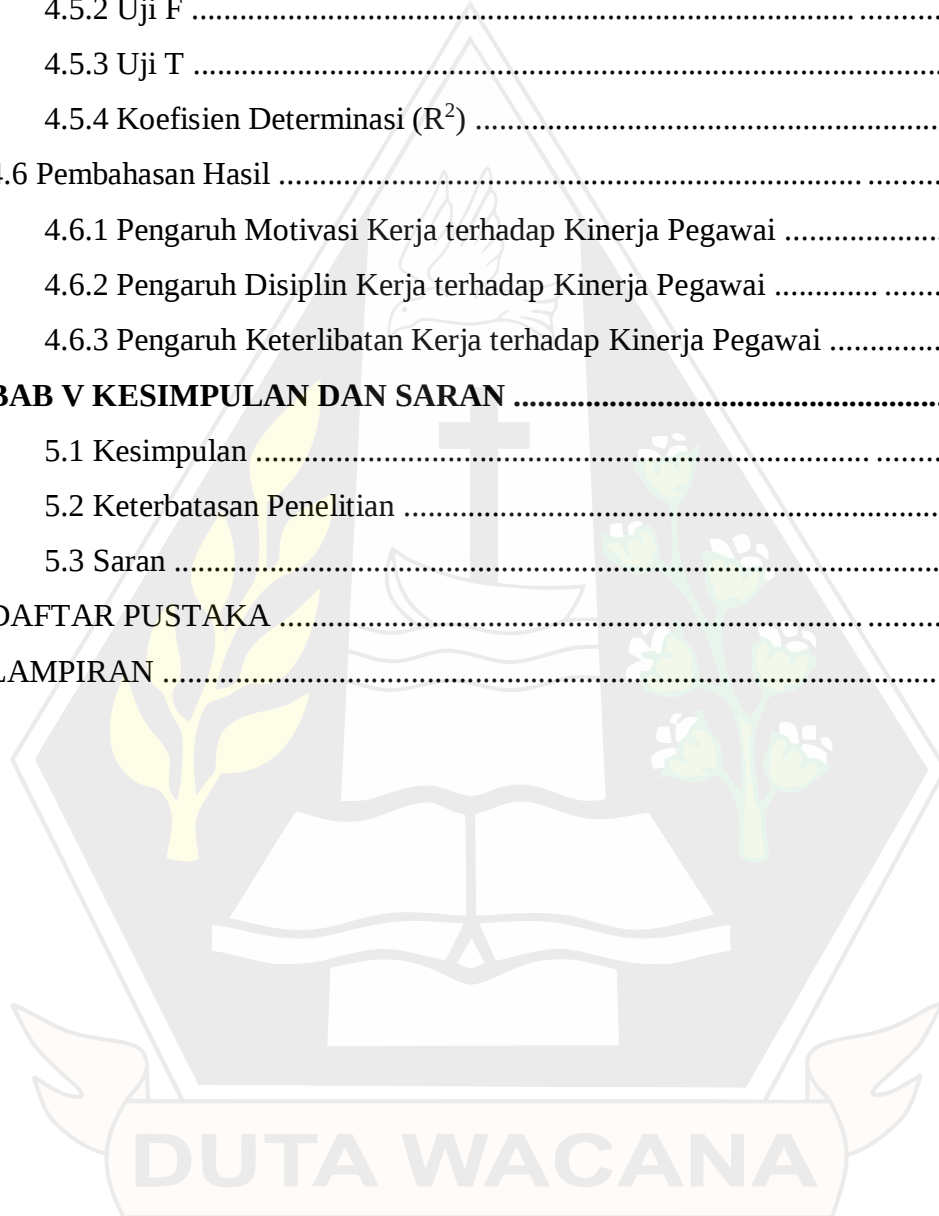
Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Motivasi Kerja	13
2.1.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan	14
2.2 Disiplin Kerja	16
2.2.1 Pengertian Disiplin	16
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin	17
2.3 Keterlibatan Kerja	19
2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	19
2.3.2 Aspek Keterlibatan Kerja	19
2.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja	21
2.3.4 Kondisi-kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	21

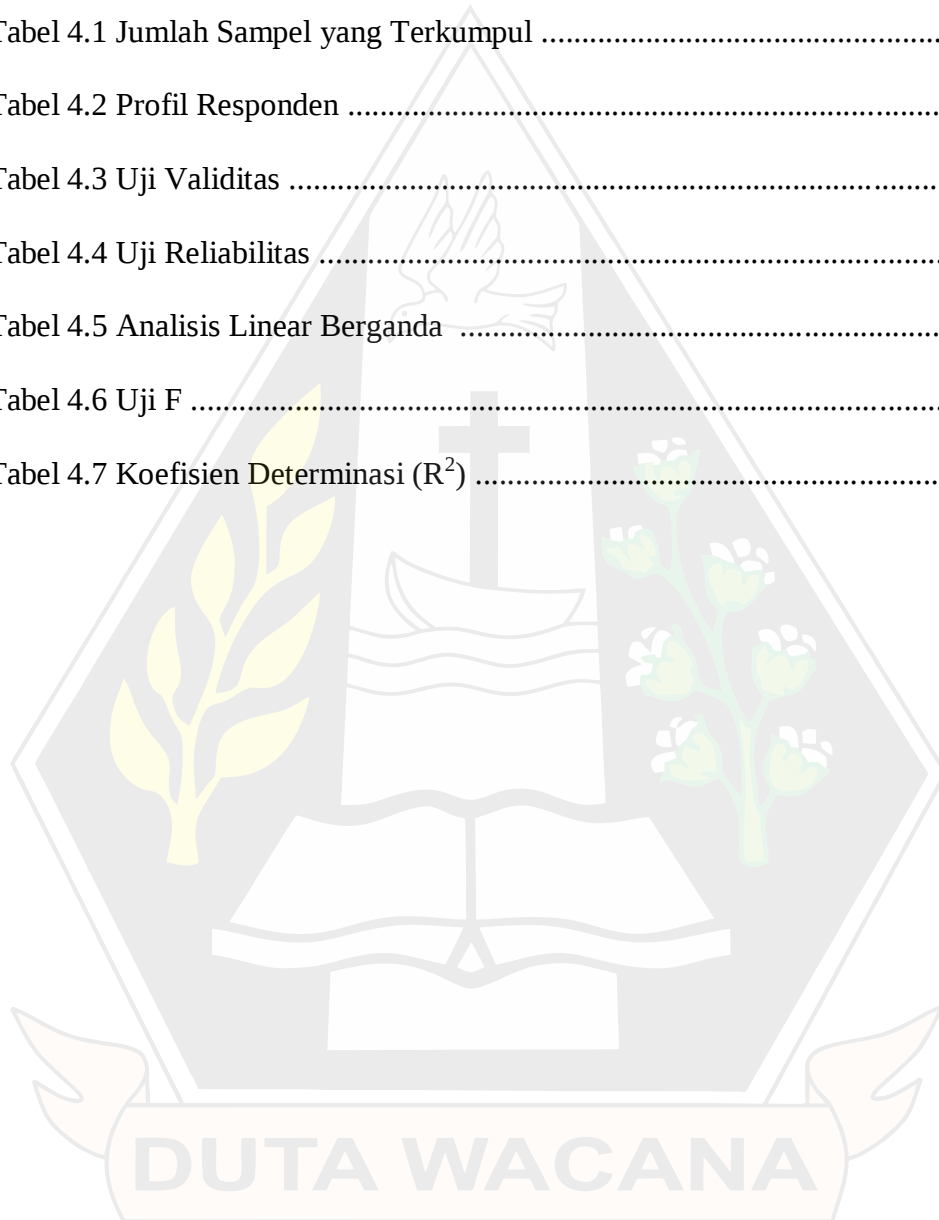
2.4 Kinerja Pegawai	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	22
2.4.2 Tujuan Kinerja	22
2.4.3 Faktor-faktor Kinerja	23
2.4.4 Unsur-unsur Kinerja	24
2.4.5 Indikator-indikator Kinerja	25
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Penelitian	33
2.7 Hipotesis	34
2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	34
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	35
2.7.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Data Penelitian	38
3.2 Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Uji Kuesioner	40
3.4.1 Uji Validitas	41
3.4.2 Uji Reliabilitas	42
3.5 Definisi Operasional Variabel	43
3.6 Uji Hipotesis	45
3.6.1 Analisis Linear Berganda	45
3.6.2 Uji F	46
3.6.3 Uji T	46
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum	48
4.1.1 Visi-Misi Balai Layanan Perpustakaan	51
4.1.2 Struktur Organisasi	51
4.1.3 Sumber Daya Manusia	54
4.2 Pengumpulan Kuesioner	56
4.3 Profil Responden	57

4.4 Uji Kuesioner	60
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Reliabilitas	63
4.5 Uji Hipotesis	64
4.5.1 Analisis Linear Berganda	64
4.5.2 Uji F	67
4.5.3 Uji T	68
4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.6 Pembahasan Hasil	71
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	71
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	74
4.6.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Keterbatasan Penelitian	78
5.3 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala Likert	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 4.1 Jumlah Sampel yang Terkumpul	55
Tabel 4.2 Profil Responden	56
Tabel 4.3 Uji Validitas	60
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.5 Analisis Linear Berganda	63
Tabel 4.6 Uji F	66
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi (R^2)	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skor Perkembangan Daya Saing SDM di Indonesia	2
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	15
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	85
Lampiran 2 Data Identitas Responden	94
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	96
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	97
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	99
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja	100
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	101
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	101
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	102
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Kerja	102
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	102
Lampiran 12 Koefisien Determinasi (R^2)	103
Lampiran 13 Hasil Uji F	103
Lampiran 14 Hasil Analisis Linear Berganda dan Uji T	103
Lampiran 15 Tabel Distribusi Nilai r	104
Lampiran 16 Surat Izin Penelitian	105
Lampiran 17 Dokumentasi Wawancara	106
Lampiran 18 Foto Gedung Grhatama Pustaka	107
Lampiran 19 Kartu Konsultasi Skripsi	108
Lampiran 20 Halaman Persetujuan	109
Lampiran 21 Formulir Revisi Judul Skripsi	110
Lampiran 22 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	111

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DPAD-DIY
GRHATAMA PUSTAKA**

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang

11200842

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

ronaldbawimbang82@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang didapatkan individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perpustakaan. Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka adalah sebuah instansi pemerintah berupa layanan perpustakaan tempat dimana kinerja pegawai itu terjadi. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sensus. Responden berjumlah 40 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk hardcopy yang dibagikan langsung kepada pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS-25. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND
JOB INVOLVEMENT ON THE PERFORMANCE OF LIBRARY SERVICE
CENTRE EMPLOYEES AT YOGYAKARTA SPECIAL REGION
LIBRARY AND ARCHIVES SERVICE
GRHATAMA PUSTAKA**

Albertus Ronald Imanuel Bawimbang
Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: ronaldbawimbang82@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation, work discipline, and work involvement on the performance of employees of the DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Performance can be interpreted as an achievement obtained by individuals or groups in carrying out work that is their responsibility in accordance with the standards and targets set by the library. Grhatama Pustaka is a government agency in the form of a library service where employee performance occurs. The population of this study was employees of the DPAD-DIY Grhatama Pustaka Library Service Office. The sampling technique used was the Census Technique. There were 40 respondents. Data were collected through a questionnaire in hardcopy form which was distributed directly to employees. The analysis tool used was Multiple Linear Regression. Data were processed using the SPSS-25 application. The results showed that the work motivation variable did not affect employee performance, work discipline affected employee performance, and work involvement did not affect employee performance.

Keyword : Work Motivation, Work Discipline, Job Involvement, Employee Performance

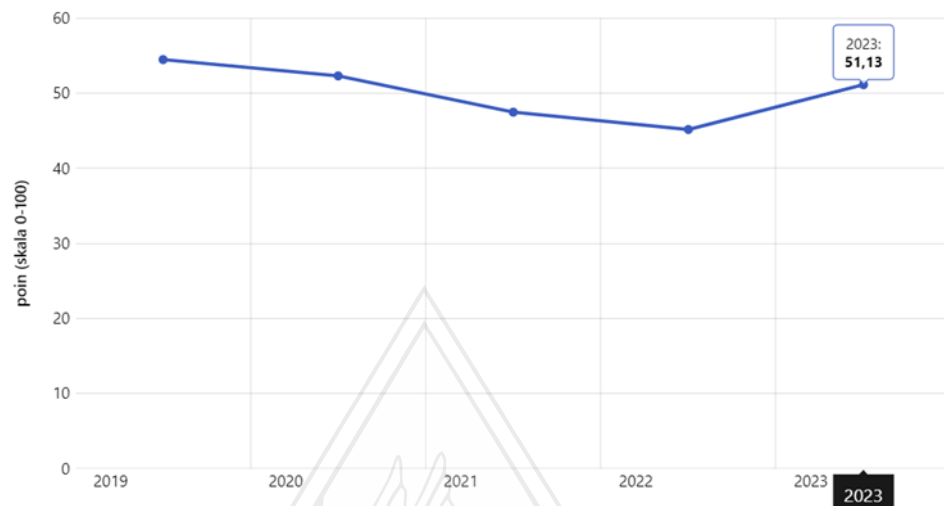
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah korporasi yang berdiri, pasti terdapat komponen-komponen yang ada dalam mendukung perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kegiatan operasional perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik didukung dari bagaimana penerapan SDM-nya di organisasi atau perusahaan itu. Sumber Daya Manusia adalah unsur penting untuk memanajemen suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai target (Ramdani, 2023: 2034). Ia selalu menonjol dalam kegiatan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, penerimaan dan pemilihan, *training* dan *development*, penilaian hasil kerja, kompensasi, serta pemeliharaan SDM (Suyanto, 2007: 176). Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia di Indonesia selama 5 tahun, mengalami penurunan ketika wabah Corona dan baru mengalami kenaikan kembali pada tahun 2023. Hal tersebut berdasarkan laporan *World Talent Ranking* yang diterbitkan oleh lembaga penelitian asal Swiss, *Institute for Management Development* (IMD), seperti data grafik dan tabel berikut.

DUTA WACANA



Nama Data	Nilai
2019	54,47
2020	52,3
2021	47,47
2022	45,16
2023	51,13

Gambar 1.1 Skor Perkembangan Daya Saing SDM di Indonesia

Sumber:

<https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/80edb3ffeb1a6aa/ini-perkembangan-daya-saing-sdm-indonesia-5-tahun-terakhir>

Menurut data grafik di atas, Indonesia menempati skor 51,13 dari 100 poin, posisi ke-47 dari 64 negara yang ikut diteliti. Skor Indonesia pada tahun 2023 cukup membaik jika dibandingkan tahun 2022. Namun, tingkatannya masih terbilang rendah daripada sebelum pandemi tahun 2019 yang berada pada skor 54,47. Faktor yang menyebabkan nilai IMD belum mencapai peningkatan yang maksimal salah satunya adalah kurangnya tingkat kesiapan sumber daya manusia.

Kesiapan sumber daya manusia memegang peran penting sebagai kunci keberhasilan karena sumber daya manusia berorientasi pada manusia-manusia yang dalam dirinya mempunyai kemampuan secara agregat, kemudian dari kemampuan yang ia punya itu, diwujudkan kepada masyarakat yang hasil perwujudannya dapat berupa barang atau layanan jasa (Sedarmayanti, 2017). Perpustakaan menjadi wadah bagi masyarakat dalam memperoleh suatu informasi dan tempat untuk menambah wawasan melalui koleksi-koleksi literatur yang ada. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, perpustakaan adalah badan yang mengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam dengan sistem yang telah terstandarisasi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, informasi, dan berbagai kebutuhan lainnya bagi para pemustaka. Layanan perpustakaan menjalin hubungan langsung dengan pengguna perpustakaan (disebut: pemustaka) dalam menyebarkan informasi serta memanfaatkan fasilitas yang ada di perpustakaan (Operator Pustaka, 2014).

Dalam melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya, melibatkan juga pegawai perpustakaan yang turut dalam proses serta kelancaran jalannya operasional perpustakaan. Pegawai yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS atau ASN adalah aparatur negara yang bekerja untuk pemerintah dan masyarakat. Mereka dituntut untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat (Syafriana, 2016: 1). Meninjau fungsi utama dari pemerintah adalah melayani masyarakat, maka pemerintah harus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan (KEPMENPAN No. 25 Tahun 2004). Prestasi kerja Pegawai Negeri

Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungannya, sebagaimana telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berpatokan dengan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Hal tersebut juga telah terkandung dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Amandemen (Perubahan) atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pegawai dituntut untuk bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang terbaik oleh karena kinerja merupakan hal yang menjadi perhatian bagi organisasi atau perusahaan, tak hanya organisasi atau perusahaan yang berjenis pemerintah, namun juga swasta. Kinerja merupakan persyaratan pencapaian akan pekerjaan tertentu dilihat dari keluaran yang dihasilkan (Pranogyo, dkk., 2021: 4). Manajemen kinerja merupakan sebuah proses identifikasi, mengukur, mengembangkan kinerja individu, kelompok, serta menyerasikannya dengan tujuan organisasi yang tepat (Prahendratno, A., dkk., 2023: 121). Implementasi manajemen kinerja diwujudkan secara konsisten oleh organisasi agar memberikan dampak (Prahendratno, A., dkk., 2023: 120). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam proses perwujudan secara konsisten, yakni antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, serta keterlibatan kerja.

Faktor pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut penjelasan dari Robert Heller, adalah tindakan yang beralaskan keinginan (Wibowo 2013: 378). Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nurhalisah dan Nurvi

Oktiani (2024) pada PT Samugara Artajaya, juga Tifani Nur Adinda, dkk., (2024) pada PT Antam Tbk (UIBPEI), diperoleh hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mia Sumiati dan RR Niken Purbasari (2019) menunjukkan hasil motivasi kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang beroperasi di bidang logistik. Dua penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda. Motivasi kerja merupakan bentuk proses dari hasrat dan keuletan seseorang yang sudah mantap untuk diarahkan dalam mencapai *goal* yang sudah direncanakan (Suswati, 2022 :14). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja pada pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka, peneliti menggunakan indikator dalam mengukur tingkat motivasi kerja dengan menggunakan teori Hirarki Lima Kebutuhan dari Abraham Maslow. Teori Motivasi Hirarki Lima Kebutuhan dari Maslow telah diketahui secara luas pada tahun 1960-an dan 1970-an terutama oleh para Manajer Praktisi (Robbins & Coulter, 2016: 97).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sejatinya digunakan untuk membuat kesadaran diri pekerjanya itu muncul untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Dalam proses pembentukan kesadaran tersebut, tidak langsung terbentuk begitu saja, melainkan dibentuk melalui pendidikan formal maupun non-formal (Rivai, 2015). Kajian yang dilakukan oleh Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)* Sumatera Utara,

menghasilkan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi baik secara eksternal, seperti dari lingkungan sekitar dan secara internal, seperti dari kepribadian seorang pegawai. Disiplin kerja menunjukkan sebuah situasi atau rasa hormat yang ada pada diri seorang pegawai dalam menyikapi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi (Pranitasari & Khusnul Khotimah, 2021: 23). Peneliti dalam menyelidiki pengaruh disiplin kerja pada pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka menggunakan Jenis-jenis Kedisiplinan menurut penjelasan dari Agustini, yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif. Menurutnya, semua aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan oleh para pegawainya adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari bagian internal organisasi atau perusahaan tersebut, serta semua usaha dalam rangka untuk mendisiplinkan pegawai harus bersifat mendidik (Agustini, 2020: 94).

Faktor ketiga yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang disampaikan oleh Lodahl dan Kejner adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sebagai bentuk penggambaran diri dan derajat kepentingan, dimana seorang pegawai berpartisipasi dalam pekerjaannya dan mendapatkan prestis, kehormatan, otonomi, dan harga diri (Silawati, 2005: 37). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Doni Novan Irawan, Muslichah Erma Widianana, dan Nurul Iman (2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan yang telah dilakukan oleh Kevin Frangky Iskandar, dkk., (2019) memperlihatkan keterlibatan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Dua hasil penelitian yang saling kontradiktif tersebut terjadi karena tempat yang digunakan selama berlangsungnya penelitian berbeda dan tingkat partisipasi karyawannya juga berbeda. Dalam menelaah pengaruh keterlibatan kerja pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka, peneliti menggunakan acuan mengenai keterlibatan kerja melalui penjabaran dari Irawan, dkk., bahwa keterlibatan kerja dilihat dari 3 poin dalam melakukan pekerjaan, yakni Pegawai yang Peduli akan Pekerjaannya, Mengutamakan Pekerjaan, dan Pekerjaan yang dianggap Penting bagi Harga Diri (Irawan, dkk., 2017: 880). Berkaca dari ketiga hal tersebut mengenai keterlibatan kerja, pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengidentifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal itu juga menandakan adanya sikap positif yang membuat mereka terdorong untuk ikut dalam segala aktivitas dalam pekerjaan secara positif (Robbins & Coulter, 2016: 66).

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Balai Layanan Perpustakaan ini lebih dikenal oleh masyarakat dengan nama gedung Grhatama Pustaka. Grhatama Pustaka menyediakan sekitar 26 jenis layanan kepada masyarakat, di antaranya: Layanan Informasi, Aduan Masyarakat, Wisata Pustaka, Layanan Surat Keterangan Bebas Pustaka, Layanan Keanggotaan hingga Layanan Situs Balai Layanan Perpustakaan. Berdasarkan pengamatan secara langsung, peneliti masih menjumpai adanya permasalahan kinerja pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Dilihat dari segi keterlibatan kerja pegawai masih rendah, hal ini dibuktikan berdasarkan pengamatan langsung

oleh peneliti, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Grhatama Pustaka, seperti senam sehat dan bersih-bersih lingkungan yang dilaksanakan setiap hari Jumat: beberapa pegawai tidak ikut menuju ke lapangan tempat diadakannya senam sehat & kegiatan bersih-bersih tersebut, beberapa pegawai didapati masih berada di ruang kerjanya. Mengenai motivasi kerja, pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY memiliki motivasi kerja yang beragam jika dilihat dari tahapan pemenuhan kebutuhan tiap pegawai secara hierarki yang membuatnya termotivasi dalam bekerja. Di sisi lain, peneliti juga mendapatkan informasi dari sebuah wawancara dengan Ibu Necky (Necky Setyarini Budiningrum, M.Si.), yang menjabat sebagai Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Layanan Perpustakaan, mengenai kinerja pegawai, beliau mengklaim bahwa Grhatama Pustaka sudah menunjukkan adanya kinerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan para pegawainya yang ditampakkan sudah bagus, dan pegawainya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di Grhatama Pustaka.

Beralaskan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka, sehingga penulis tertarik untuk menulis skripsi ini berdasarkan permasalahan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja menjadi tolak ukur dalam menentukan pekerja yang berkualitas. Karyawan/pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki tingkat motivasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja yang berbeda-beda, sehingga kinerja yang dihasilkan pun juga berbeda. Selanjutnya, sebagai rumusan permasalahan yang dapat diangkat dari latar belakang tersebut adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Grhatama Pustaka?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Grhatama Pustaka?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Grhatama Pustaka?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka;
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka;
3. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, penulis, institusi perusahaan, maupun menjadi acuan jika sewaktu-waktu dapat digunakan sebagai objek penelitian.

1. Memberikan pemahaman-pemahaman yang sekiranya dapat dipahami tentang manajemen, secara khusus manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu pengetahuan yang berisi teori-teori yang ada, yang telah penulis dapatkan selama menjalani proses perkuliahan dan juga selaras dengan penelitian yang dibuat.
2. Penelitian yang dibuat sekiranya dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan teori-teori yang telah diberikan selama masa kuliah untuk dituangkan dalam penelitian ini.
3. Memberikan disiplin ilmu dan masukan bagi perusahaan dalam menganalisis kinerja para pegawainya.
4. Memberikan gambaran dan penjelasan bagi para pegawai yang bekerja di perusahaan untuk menghasilkan kinerja secara lebih baik, terarah, dan bijak demi kelangsungan perusahaan dan juga dirinya.

1.5 Batasan Penelitian

Adanya batasan masalah (delimitasi) dapat juga disebut sebagai ruang lingkup penelitian (*scope of the study*), bertujuan agar lebih terkendali dan relevan dengan apa yang ingin dibuktikan, dimana hal tersebut berkaitan dengan validitas dan reabilitas dari penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka yang bertempat di Jalan Raya Janti, Wonocatur, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198;

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang diteliti mendasarkan pada teori yang dijelaskan oleh Abraham Maslow. Melalui Teori Hierarki 5 Kebutuhan, Maslow memberikan pendapatnya bahwa kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam tingkatan/hierarki tersebut harus dipenuhi secara bertahap sebelum individu berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selanjutnya (Sabardi, dkk., 2010: 220).

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang diteliti mengutip penjelasan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 335), yaitu pekerjaan yang dilakukan pegawai secara teratur dan tekun sesuai dengan kaidah yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

4. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja yang diteliti mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2010: 142), adalah suatu kondisi individu secara psikologis dalam memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja yang diteliti berdasarkan pendapat dari Fauzi dan Hidayat (2020: 2), bahwa kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam

mengerjakan setiap pekerjaannya, baik dalam bentuk barang maupun jasa, yang juga dapat dijadikan sebagai penilaian atas diri karyawan ataupun organisasi tempat dimana ia bekerja dan mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Layanan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Pegawai di Grhatama Pustaka memiliki motivasi kerja yang beragam, yang mengacu pada adanya faktor-faktor atau alasan berbagai alasan yang mendorong pegawai yang bersangkutan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Grhatama Pustaka. Disiplin Kerja meliputi Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif. Implementasi kedisiplinan para pegawai di Grhatama Pustaka adalah Disiplin Preventif.
3. Variabel Keterlibatan Kerja juga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Grhatama Pustaka karena masih ada pegawai yang kurang menaruh perhatian akan pekerjaannya dan kurang terlibat aktif kegiatan yang dilaksanakan di Grhatama Pustaka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang mengisi kuesioner hanya sebanyak 40 pegawai dari total keseluruhan 72 pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka. Hal tersebut karena adanya kesibukan para pegawai saat penelitian ini berlangsung, ketika sedang dilaksanakan rangkaian kegiatan memperingati Hari Anak Nasional di Gedung Grhatama Pustaka pada bulan Juli tahun 2024.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a) Untuk Grhatama Pustaka

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY Grhatama Pustaka, maka perpustakaan dapat memperkuat motivasi kerja para pegawainya dengan memperbanyak program-program yang berfokus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti pemberian *achievement* dan pengembangan karier. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Grhatama Pustaka perlu melakukan evaluasi lebih mendalam pada kegiatan Pembinaan Pegawai tentang bagaimana keterlibatan kerja itu diterapkan untuk para pegawainya, seperti komunikasi internal pegawai.

b) Untuk Penelitian Selanjutnya

Perlu adanya penelitian lanjutan dengan variabel yang relevan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Luthfi Maadjid., & Alex Winarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. Universitas Bina Taruna Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Publik*, 9(3). 369-376.
- Adinda, Tifani Nur., Firdaus, Muhamad Aziz., & Agung, Syahrums. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3). 416-422.
- Afandi, Ahmad., & Syaiful Bahri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). 235-246.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alan, Rifki Aldiansyah., & Tristiana Rijanti. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1). 302-311.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. (2005). *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cilliana., & Mansoer, D.W, (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT Bank Y. *Jurnal Psikologi*, 14(2).
- Fauzi Akhmad., & Hidayat, Rusdi NA., (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Airlangga University Press.

- Frangky, Kevin Iskandar., Willem J.F.A. Tumbuan., & Greis M. Sendow. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3). 2821-2830.
- Ghozali, I. (2016). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS IBM 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. J. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi Keenam, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif: Pedoman Praktis untuk Mahasiswa S1, S2, dan S3 Konsentrasi Pemasaran, Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Manajemen Operasional*. Jakarta: PT Grasindo.
- Indrianto, Nur., & Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Irawan, Donny N., Iman, Nurul., Widiana, M.E. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877-891.
- Juliandi, Azuar., Irfan., Manurung, Saprinal. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi* (Fahrizal Z., ed.). Medan: UMSU PRESS.

Keitner, Robert., & Kinicki, Angleo. (2007). *Organizational Behaviour*. Library of Congress Cataloging.

KEPMENPAN No. 25 Tahun 2004. [https://fapet.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/03/Kep-Men-PAN-25-Th-2004-Ttg-Pedoman-Umum- Penyusunan-IKM.pdf](https://fapet.ub.ac.id/wp-content/uploads/2013/03/Kep-Men-PAN-25-Th-2004-Ttg-Pedoman-Umum-Penyusunan-IKM.pdf)

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moekijat. (1999). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Nofan, Irawan Doni., Muslichah Erma Widiani., & Nurul Iman. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3). 877-891.

Nurhasanah, I., & Irfan Riska Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1024-1032.

Pabundu Tika, Moh. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Prahendratno, A., Paringsih., Resa, N., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis untuk Keberhasilan Organisasi*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Pranitasari, D., & Khotimah, Khusnul. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1). 22-38.

- Pranogyo, Antaiwan B., Hamidah., Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV. FENIKS MUDA SEJAHTERA.
- Pustaka, Operator. (2014, October, 8). Pengertian Pelayanan Perpustakaan. Retrieved from <https://tester1.kamparkab.go.id/artikel-detail/779/pengertian-pelayanan-perpustakaan>
- Ramdani, Aulia S. (2023). *Pengembangan dan Keterkaitan Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Segala Aspek dalam Manajerial SDM*. Karimah Tauhid, 2(5). 2034-2043.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P & Judge, (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Coulter M. (2016). *Management*, Edisi Ketigabelas, Jilid 2 (A. Maulana, Ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sabardi, A., Rahardja, Conny T., Kusumawati, Heni., K, Pampa Maria., Miswanto., Wijaya, N.H. Setiadi., ...Heru, T., Prajogo, W. (2010). *Manajemen Pengantar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Safaria, Siti (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Kinerja*, 12(1). 1-17.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Setyani, Della. (2013). Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
https://core.ac.uk/outputs/298889844/?utm_source=pdf&utm_medium=banne r&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Silawati, Diah Endang. (2005). *Sumbangan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Karir Karyawan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
- Siyoto, Sandu., & Sodik, M. Ali., (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2005). *Budaya Organisasi dan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumiati, Mia., & RR. Niken Purbasari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 1(21), 211-220.
- Suswati, Endang. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencanan Perdana Media Group.
- Suyanto, M. (2007). *Strategic Management: Global Most Admired Companies* (FL Sigit Suyantoro, Ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Syafriana, R.N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip

Daerah (BPAD) DIY). (Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta).
https://eprints.uny.ac.id/41813/1/RachmitaNurSyafriana_12808144056.pdf

Sejarah Balai Layanan Perpustakaan DPAD-DIY. (n.d.). Balai Layanan Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY.
<https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/static/sejarah-balaiyanpus>

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya Tanto dan Andreani Fransisca (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Universitas Kristen Petra. *AGORA*, 18(2). 37-45.

Winardi. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai*, 1(3), 273-290.

