



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5690-5702

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Petugas Rutan Kelas II B Bangli

Sang Agus Kurnia Abhiwikrama

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email: abhiwikrama@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu organisasi. Dalam upaya mewujudkan organisasi yang ideal maka diperlukan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja petugas. Motivasi yang diberikan kepada Petugas Rutan Kelas II B Bangli dapat memengaruhi disiplin kerja sehingga organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Petugas Rutan Kelas II B Bangli. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Tahanan Kelas II B Bangli menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada petugas Rutan Kelas II B Bangli yang ditunjukkan pada hasil analisis motivasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,476 artinya variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Disiplin kerja, Petugas, Motivasi*

Abstract

Human Resources (HR) has an important role in carrying out activities in an organization. In an effort to realize an ideal organization, it takes motivation to improve the discipline of the work of officers. The motivation given to Rumah Tahanan Kelas II B Bangli Officer can affect the work discipline so that the organization runs in accordance with the stipulated objectives. The purpose of this study is to find out how much influence motivation has on the work discipline of Rumah Tahanan Kelas II B Bangli Officer. The research site was conducted in Rumah Tahanan Kelas II B Bangli using quantitative research method with a sampel number of 40 respondents. Based on the results of the study showed the influence of motivation on the discipline of work in officers of Rumah Tahanan Kelas II B Bangli shown in the results of motivation analysis that affects the work discipline of 0.476 means that the variable motivation has an influence on the work discipline of 47.6%, while the remaining 52.4% is influenced by other factors outside this study.

Keywords : *Work Discipline, Officer, Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah hal yang sangat penting untuk menjalankan kegiatan pada organisasi ataupun perusahaan. Pada index keberhasilan suatu instansi atau organisasi bergantung pada SDM dengan memaksimalkan SDM yang ada (Kumarayati et al., 2017). SDM ialah suatu sumber daya yang mempunyai perasaan, akal, ketrampilan, keinginan, pengetahuan karya dan dorongan, yang membuat potensi sumber daya ini memiliki pengaruh terhadap organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menjadi pegawai dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, petugas atau pegawai merupakan aset yang penting dalam menjalankan institusi, karena terlalu banyak faktor yang mempengaruhi mereka dalam pengelolaannya, dan sulit untuk diprediksi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja masing-masing petugas. (Mangkunegara & Octorend, 2015). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja (Wahyuni et al. 2013). Namun pada penelitian ini yang akan dibahas hanya motivasi dan disiplin kerja karena dalam memotivasi pegawai atau petugas untuk disiplin dalam bekerja sangatlah penting dalam menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan, itu dapat mempengaruhi hasil yang didapatkan. (Daspar, 2020)

Motivasi merupakan energi yang dapat membangkitkan kemauan pada diri pegawai untuk mampu mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2011). Jadi motivasi merupakan mendorong kemauan seseorang dalam mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuannya, hal ini akan membuat organisasi menjadi maju jika pegawainya dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Disiplin ialah perilaku yang dirancang untuk menggerakkan anggota suatu organisasi dalam memenuhi berbagai kondisi dan standar yang harus dipenuhi (Endicott et al., 2006). Artinya disiplin merupakan bentuk pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan membentuk sikap, serta perilaku pegawai yang nantinya pegawai dapat dengan sukarela bekerjasama serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian. 2000: 305). Jadi disiplin kerja harus dibentuk untuk mendorong petugas di Rutan Kelas II B Bangli untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan guna organisasi dapat mencapai tujuan dalam memberikan pelayanan kepada warga binaan. (Lyengar, 1967).

Memotivasi Petugas Rutan Kelas II B Bangli untuk berdisiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat penting, karena jika petugas disiplin dalam bekerja akan membuat organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Motivasi petugas juga dapat meningkatkan faktor lain yang dapat mengembangkan kreativitas, hubungan antar petugas, dan meningkatkan prestasi petugas, jadi jika petugas mendapat motivasi dari pimpinan atau pun petugas lainnya dapat meningkatkan disiplin kerja, dan prestasi petugas

tersebut untuk meningkatkan daya saing SDM yang baik. Oleh karena itu Penulis mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Petugas Rutan Kelas II B Bangli".

Terdapat penelitian terdahulu yang digunakan pedoman oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain:

- A. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provins Jambi". (M. Zahari, 2019). Penelitian ini pada kesimpulannya besar pengaruh variabel motivasi terhadap disiplin kerja 60,1% dan sisanya 39,9% di jelaskan oleh variabel lainnya. Jadi motivasi memiliki pengaruh pada kedisiplinan para pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jambi, artinya pegawai menunjukkan sikap disiplin karena adanya pengaruh motivasi tersebut.(Zahari, 2015)
- B. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur". (Renaldi Denanda Alif, 2019). Penelitian ini pada kesimpulannya hasil dari pengujiam hipotesisnya ialah 12,078. Artinya perbandingan nilai t lebih besar, yaitu $12,078 > 1.979$ dengan signifikan 0,05. Jadi Motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor satuan polisi pamong praja di Provinsi Kalimantan Timur. (Leonando Agsta & Sutanto, 2013)

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Penelitian ini berdasarkan teori McClelland (1961) yang menyatakan bahwa seseorang memiliki cadangan kekuatan potensial yang dapat dikembangkan terkait dengan dorongan motivasi yang diberikan kepadanya, dan dukungan dari kesempatan serta situasi yang mendukung. Dari hal tersebut motivasi untuk mengeluarkan cadangan kekuatan potensial itu, menurut McClelland ada tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Dalam kebutuhan prestasi ini akan memacu individu untuk berprestasi pada keadaan jika memiliki target yang ingin dicapai dan saat itu juga kreatifitas akan timbul. Kebutuhan ini menetapkan bahwa pencapain yang didapatkan adalah dari hasil konflik antara takut untuk gagal dan harapan untuk menuju sukses. Menurut McClelland, seseorang memiliki kebutuhannya sendiri, setiap orang memiliki dorongan untuk dirinya menjadi berhasil. Dorongan tersebut mengarahkan orang itu untuk berjuang agar mencapai tujuannya. (Sudarwati, 2014)

2. Kebutuhan akan afiliasi

Dalam kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan dalam mendapatkan hubungan sosial yang baik. Pada kebutuhan afiliasi ini harapan seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam terjalinnya persahabatan, dan memiliki keinginan hubungan yang menyertakan pengertian timbal-balik yang tinggi. Setiap individu memikirkan keinginannya untuk memiliki hubungan yang dekat dan kooperatif dengan individu lain. Menurut McClelland kebutuhan ini memiliki dua faktor, yaitu : 1. Dorongan kerja merupakan motivasi yang diberikan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mengerjakan tugas. 2. Berinteraksi dengan orang lain merupakan komunikasi dengan orang lain yang pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri. (Rahman et al., 2021)

3. kebutuhan akan kekuasaan

Pada kebutuhan kekuasaan ini ialah keinginan seseorang untuk dapat memberikan pengaruh kepada orang lain. Menurut McClelland seseorang yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi ini adalah orang yang dapat bertanggung jawab, siap ditempatkan pada situasi yang kompetitif dan memiliki orientasi pada status sosial. Kekuasaan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain atau kelompok yang sesuai dengan keinginannya tanpa paksaan. (Riyanto et al., 2017)

B. Disiplin Kerja

Penelitian ini berdasarkan teori Robbins (2014) yang mengemukakan teori Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku menjalankan dengan suka rela dan penuh dengan kesadaran dan siap sedia untuk mengikuti segala peraturan yang telah ada maupun kebijakan dari perusahaan atau pimpinan, baik itu tidak tertulis maupun tertulis. Dalam hal ini menurut (Robbins, 2014) ada tiga dimensi dalam Disiplin Kerja, yaitu :

1. Disiplin Waktu

Pada disiplin waktu ini merupakan perbuatan yang menentukan kepatuhan dengan waktu yang meliputi ketaatan terhadap jam kerja, kehadiran, dan mengerjakan kewajiban dengan tepat dan efisien.

2. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan merupakan suatu ketaatan pada ketentuan yang tidak tertulis maupun tertulis yang membuat tujuan dari perusahaan atau organisasi tercapai. Hal ini dibutuhkan sikap yang setia dari pegawai untuk berkomitmen untuk menaati seluruh tata tertib yang berlaku.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Untuk mewujudkan tanggung jawab para pegawai dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk memiliki dan adanya kesanggupan dalam menjalani pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, hal ini tepat digunakan pada penelitian ini karena membahas pengaruh yang berdasarkan pengujian yang dilakukan serta alasan pemilihan sampel random sampling karena dalam penarikan sampel pada populasi yang dilaksanakan dengan acak tanpa melihat strata pada populasi. (Sugiyono, 2001:57). Mengingat penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi, untuk pengumpulan data melalui kuesioner berbasis elektronik yang disebarakan melalui Grup Whatsap dengan 2 jenis variabel yaitu Motivasi yang terdiri dari 8 butir soal dan Disiplin kerja 8 butir soal , dengan menggunakan pengukuran skala likert 1-5. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan analisis hasil kuesioner menggunakan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penyebaran koesioner sebelumnya data yang sudah di dapat dari hasil kuesioner di olah menjadi sebuah informasi. Sebelum hasil data yang diperoleh dijadikan sebuah informasi data tersebut akan di uji sebelumnya untuk mendapatkan sebuah data yang memenuhi syarat untuk dijadikan informasi. Berikut hasil pengujian data:

1. Validitas

Pada uji validitas ini ialah ukuran dalam mengukur suatu kevalidan pada instrumen. Validitas merupakan ukuran yang memperlihatkan variabel yang akan diukur benar valid untuk di teliti. (Cooper dan Schindler, 2006). Untuk uji validitas ini menggunakan sarana laptop atau komputer dengan menggunakan SPSS, ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan instrumen pengukuran untuk melakukan fungsinyadalam mengukur. Supaya data yang didapatkan sesuai atau relevan dengan melakukan pengukuran tersebut. Untuk intrumen bisa disebut valid bila nilai signifikasinnya < 0.05 lalu bila nilai signifikansinya >0.05 hal tersebut tidak valid. Langkah untuk menguji validitas merupakn mengonversikan nilai yang didapat dari penghitungan seluruh nilai pertanyaan pada kuesioner. Korelasi yang didapat lalu dibandingkan dengan r tabel korelasi person, bila lebih besar dibandingkan dengan r tabel korelasi person maka pertanyaan yang ajukan dapat dikatakan koesioner itu valid.

Tabel 1

Hasil perhitungan Uji Validitas variabel Motivasi (X)

No	Variabel	Kode	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi (X)	X1	0,690	0,320	VALID
2		X2	0,823	0,320	VALID
3		X3	0,654	0,320	VALID
4		X4	0,823	0,320	VALID
5		X5	0,508	0,320	VALID
6		X6	0,823	0,320	VALID
7		X7	0,503	0,320	VALID
8		X8	0,495	0,320	VALID

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi (X) memiliki nilai r hutung lebih besar dari nilai r tabel dengan jumlah sampele sebanyak 40 responden dengan signifikansi 5%. Hal tersebut dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi (X) dinyatakan valid.

Tabel 1

Hasil perhitungan Uji Validitas variabel Disiplin Kerja(Y)

No	Variabel	Kode	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,852	0,320	VALID
2		Y2	0,903	0,320	VALID
3		Y3	0,789	0,320	VALID
4		Y4	0,794	0,320	VALID
5		Y5	0,817	0,320	VALID
6		Y6	0,816	0,320	VALID
7		Y7	0,638	0,320	VALID
8		Y8	0,792	0,320	VALID

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang dipakai untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai r hutung lebih besar dari nilai r tabel dengan jumlah sampele sebanyak 40 responden dengan signifikansi 5% (0,312). Hal tersebut dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (Y) dinyatakan valid.

2. Realibilitas

Selanjutnya melakukan uji Realibilitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan ini dilakukan sebagai syarat data yang akan dianalisis. Uji Realibilitas merupakan pengukuran yang menunjukkan alat yang dipakai pada penelitian memiliki halangan sebagai alat ukur, yaitu konsentensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika yang diukur tidak berubah (Harrison, 2006). Uji Realibitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan cara, sebagai berikut:

- a. Jika koefisien alpha < 0.6 maka dinyatakan item variabel yang diteliti tidak reliabel
- b. Jika koefisien alpha > 0.6 maka diyatakan item variabel yang diteliti reliabel.

Tabel 3

Hasil perhitungan Uji Realibilitas variabel Motivasi (X) dan Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,651	8

Motivasi (X)

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas pada uji realibilitas variabel motivasi (X) membuktikan realibilitas positif dengan nilai alpha $0.651 > 0.06$ yang artinya variabel Motivasi reliabel, Pada pengukuran realibilitas mengerjakan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja

menggunakan program SPSS pada analisis skala. Pada kedua variabel didapati semua variabel peneliti bersifat reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	8

Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Olahhan

Dari tabel diatas untuk uji Realibilitas variabel Disiplin Kerja (Y) membuktikan realibilitas positif dengan nilai alpha $0.903 > 0.06$ yang artinya variabel Disiplin Kerja reliabel. Pada pengukuran realibilitas mengerjakan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja menggunakan program SPSS pada analisis skala. Pada kedua variabel didapati semua variabel peneliti bersifat reliabel.

3. Normalitas

Normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan uji yang dilaksanakan dalam mengetahui sebaran data acak dan data fokus pada suatu populasi (Chakravart dan Roy, 1967). Tujuan uji ini untuk melihat persebaran data pada kelompok data dalam mengetahui apakah terdistribusi dengan normal. Dalam pengujian ini menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov, sebagai berikut:

- Jika Asymp signifikansinya $< 0,05$ Maka sampel terdistribusi tidak normal
- Jika Asymp signifikansinya $> 0,05$ Maka sampel terdistribusi normal

Tabel 4
 Hasil perhitungan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92425204
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,094
	Negative	-,124
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan

4. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana ialah cara menguji hubungan sebab dan akibat yang disebabkan oleh Motivasi (X) terhadap Disiplin kerja (Y). Jadi Variabel pertama disebut variabel X (dependent) dan variabel Y (Independent).

Tabel 5

Hasil perhitungan Uji Signifikansi Pengaruh Motivasi terhadap Deisiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,093	1	131,093	34,496	,000 ^b
	Residual	144,407	38	3,800		
	Total	275,500	39			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Data Olahan

Pada tabel Anova diatas, diketahui signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil tersebut yang selanjutnya menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi ini dimanfaatkan untuk memprediksi berapa tinggi nilai variabel motivasi (X) jika variabel Disiplin Kerja (Y) dimanipulasi. Hasil hitung ini menggunakan program SPSS 26.

Tabel 6

Hasil perhitungan Uji Koefisien Pengaruh Motivasi terhadap Deisiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,500	11,004		,954	,346
	MOTIVASI	,712	,285	,376	2,498	,017

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Olahan

Dari tabel Coefficients diatas, dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* hasil nilai constant sebesar 10,500 serta koefisien regresi sebesar 0,712 untuk variabel motivasi, Jadi hasil tersebut bila dinyatakan pada bentuk persamaan, yakni:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.500 + 0,712 X$$

Ket: Y = Disiplin Kerja

X = Motivasi

a = Constant

b = Coefficients

Pada pengujian sig constant dilakukan dengan cara bandingkan nilai t tabel dengan t hitung, untuk tarafnya 5% uji satu pihak dengan $dk = n - 1$, jadi diperoleh t tabel sebesar 2,02. Karena pada nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel $10.500 > 2,02$, jadi hipotesis diterima. Jadi terdapat pengaruh yang positif pada variabel motivasi terhadap disiplin kerja. Pada keterangan tabel diatas tersebut nilai dari variabel Disiplin Kerja (Y) akan ditentukan dari variabel Motivasi (X). Bila nilai coefficients B bernilai positif maka akan terjadi penjumlahan nilai pada variabel Disiplin Kerja (Y). Dalam bentuk persamaan tersebut menunjukkan nilai constant sebesar 10.500 hal ini berarti saat variabel Motivasi (X) bernilai 0, maka variabel Disiplin kerja (Y) bernilai 10.500. Nilai coefficients regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,712 dengan nilai yang positif, jadi kesimpulannya setiap peningkatan 1% pada Motivasi (X), maka Disiplin Kerja akan meningkat 0,712. Artinya bahwa pada organisasi petugas atau pegawainya memerlukan motivasi untuk mendorong disiplin kerjanya. Semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat disiplin kerja para pegawai atau petugasnya.

Tabel 6

Hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,476	,462	1,949
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Dari hasil tabel diatas didapatkan nilai koefisien (R) 0,690 ini memastikan hubungan Motivasi terhadap Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang efektif yaitu sebesar 69 %, sedangkan pada nilai koefisien determenasi sebesar 0,476 artinya variabel Motivasi (X) berpengaruh kepada Disiplin Kerja (Y) sebesar 47,6%, dan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja petugas Rutan Kelas II B Bangli. Dengan hasil ini Ha diterima dan H0 ditolak, jadi motivasi tersebut dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja petugas Rutan.

SIMPULAN

Pada hasil analisi yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja petugas Rutan Kelas II B Bangli . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebrapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja petugas , dari hasil pengolahan data yang dilakukan dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan pada petugas Rutan Kelas II B Bangli sudah berjalan dengan baik, karena Motivasi yang diberikan membangun kedisiplinan petugas, dan kepercayaan diri serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mendorong petugas untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin kerja pada petugas Rutan Kelas II B Bangli telah berjalan dengan semestinya, ini dapat ditunjukkan pada analisa variabel motivasi dan disiplin kerja pada Rutan Kelas

II B Bangli, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap disiplin kerja.

3. Dalam penelitian ini pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja petugas Rutan Kelas II B Bangli yang bersifat positif. Jadi motivasi dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja petugas dengan ditunjukkannya tingkat pengaruhnya sebesar 47,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Endicott, J., Nee, J., & Harrison, W. (2006). Daily Record of Severity of Problems (DRSP): Reliability and validity. *Archives of Women's Mental Health, 9*(1), 41–49. <https://doi.org/10.1007/s00737-005-0103-y>
- Iyengar, N. S. (1967). Some Estimates of Engel Elasticities Based on National Sampel Survey Data. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General), 130*(1), 84. <https://doi.org/10.2307/2344039>
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita, 4*(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Leonardo Agsta, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora, 1*(3), 1.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management, 3*(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Rahman, A., Zulaiha, R., & Sari, G. M. (2021). *MOTIVASI: 545*(Iceap 2020), 57–61.
- (Steers & Mowdat, 2004)Steers, R. M., & Mowdat, R. T. (2004). The Future of Motivation Theory | Motivation | Self-Improvement. *Academy of Management Review, 29*(3), 379–387. <https://www.scribd.com/document/28893809/The-Future-of-Motivation-Theory>
- Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12*(01), 116176.
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 6*(1), 47–57.