

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI E-WARUNG KOTA MOJOKERTO

Alief Jawara Cakti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Email: alief.18139@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Disiplin kerja menjadi salah satu perhatian penting dalam penerapannya pada E-Warung Kota Mojokerto. Hal tersebut dikarenakan E-Warung merupakan sebuah organisasi yang memiliki sistem kerja dan peraturan kerja yang jelas dan menerapkan prinsip kerja dalam organisasinya. Dalam rangka untuk meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai E-Warung tersebut maka diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong disiplin kerjanya. Maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat keterkaitan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Metode dari penelitian ini menggunakan penghitungan kuantitatif. Subjek dari penelitian ini adalah 60 orang yang dibagi menjadi 30 orang subjek try out dan 30 orang subjek untuk pengambilan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini menggunakan modifikasi skala *likert* yang terdiri dari 4 pilihan jawaban. Instrumen tersebut didasarkan pada skala motivasi kerja dan skala disiplin kerja. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode penghitungan korelasi *pearson product moment* dan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*. Hasil dari penelitian ini ialah didapatkan dari nilai signifikansi sebesar 0,045 (Sig <0,05) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja. Kemudian nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi yang dihasilkan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dikategorikan lemah.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai, E-Warung.

Abstract

Work discipline is one of the important concerns in its application to the Mojokerto City E-Warung. This is because E-Warung is an organization that has a clear work system and work regulations and applies working principles within its organization. In order to improve the work discipline of the E-Warung employees, work motivation is needed that can encourage work discipline. Therefore, this study aims to see the relationship between work motivation and work discipline in E-Warung employees, Mojokerto City. The method of this study uses quantitative calculations. The subjects of this study were 60 people who were divided into 30 subjects to try out and 30 subjects to collect research data. The instrument in this study uses a modified Likert scale consisting of 4 answer choices. The instrument is based on the work motivation scale and work discipline scale. The data analysis technique in this study uses the Pearson product moment correlation method and uses the SPSS 24.0 application. The results of this study are obtained from a significance value of 0.045 (Sig <0.05), which means that there is a relationship between work motivation and work discipline. Then the correlation coefficient value obtained is 0.243. This shows that the resulting correlation between work motivation and work discipline is categorized as weak.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee, E-Warung.

PENDAHULUAN

E-Warung adalah sebuah program pemberdayaan ibu rumah tangga yang terdaftar dalam Program Keluarga Harapan atau PKH dengan tujuan untuk memberikan soft skill kepada ibu-ibu tersebut serta meningkatnya kualitas hidupnya. Program E-Warung sendiri dicetuskan oleh pemerintah Kota Mojokerto dan bekerja sama dengan Dinas Sosial Kota Mojokerto. Kemudian beberapa ibu-ibu yang dianggap memiliki kompetensi dan tergabung dalam Program Keluarga Harapan (PKH) akan diangkat menjadi pegawai E-Warung. E-Warung sendiri berupa toko kelontong yang diisi oleh kebutuhan pokok seperti beras, gula, dan garam serta beberapa kebutuhan lain seperti sabun mandi, mie instan, dan telur. Modal penjualan tersebut akan dibiayai secara langsung dari Dinas Sosial Kota Mojokerto. Kemudian, hasil dari penjualan tersebut dibagi secara rata kepada seluruh pegawai E-Warung. Tujuan lain dari pemerintah Kota Mojokerto dalam pembentukan E-Warung tersebut adalah untuk membentuk kemampuan dari ibu-ibu rumah tangga agar dapat lebih terampil dalam mengolah keuangan dalam suatu organisasi dengan seluruh anggota yang berprofesi sama yaitu sebagai sesama ibu rumah tangga. Dari hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti, ibu-ibu anggota E-Warung berpendapat bahwa awal mulanya pemerintah Kota Mojokerto melihat potensi ibu-ibu rumah tangga dalam mengelola keuangan dengan program PKK. Dari keberhasilan program PKK di Kota Mojokerto, maka pemerintah Kota Mojokerto sepakat untuk mengembangkan program PKK tersebut untuk membina dan memberikan pengalaman akan kepengurusan organisasi beserta keuangannya pada ibu-ibu rumah tangga dengan tingkat perekonomian yang masih rendah. Dengan program tersebut diharapkan ibu-ibu tersebut akan memiliki *soft skill* yang dapat dimanfaatkan dikemudian hari untuk meningkatkan perekonomian keluarganya. Jadi E-Warung pada dasarnya berbentuk seperti sebuah organisasi atau instansi yang bergerak dibidang jasa dan dijalankan secara langsung oleh seluruh anggotanya yaitu ibu-ibu rumah tangga dengan bimbingan dan arahan langsung dari Dinas Sosial Kota Mojokerto. Jasa yang ditawarkan oleh E-Warung berupa pembagian sembako serta penjualan sembako murah. Sembako yang dijual serta dibagikan oleh E-Warung berasal dari subsidi langsung dari Pemerintah Kota Mojokerto kemudian disalurkan kepada Dinas Sosial.

E-Warung memiliki struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi tersebut terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, pendamping dan anggota. Pendamping yang ditugaskan adalah salah satu anggota

dari Dinas Sosial Kota Mojokerto dengan tujuan untuk memonitoring seluruh kegiatan E-Warung. E-Warung juga memiliki sistem kerja yang jelas, yaitu membagikan bantuan sembako dari pemerintah pada hari-hari tertentu dan menjual belikan sembako hasil dari modal yang telah disubsidikan oleh pemerintah. Dengan diterapkannya sistem kerja pada seluruh anggotanya, maka kedisiplinan kerja menjadi salah satu hal yang diperhatikan Dinas Sosial. Menurut Marnis Priyono (2017) Kedisiplinan merupakan salah satu konsep keteraturan dalam bekerja yang perlu diterapkan. Dengan memperhatikan kedisiplinan tersebut maka suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki sebuah tolak ukur dalam menilai ketertiban dan keteraturan antar anggota. Diterapkannya kedisiplinan kerja dalam E-Warung tersebut juga menjadi acuan dalam program pembentukan E-Warung yang bertujuan untuk menciptakan suatu replika dari sistem kerja dalam instansi yang bergerak dalam bidang jasa dan berada dalam naungan pemerintah. Pengertian dari disiplin kerja adalah bentuk tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang seseorang jalankan berdasarkan pembagian tugasnya (Farida & Hartono, 2015). Menurut Hasibuan (2015) disiplin kerja merupakan perilaku yang dilakukan dengan kesadaran dan rasa kesediaan dalam mentaati seluruh peraturan dalam perusahaan atau organisasi beserta dengan norma norma social yang ditaati. Dengan adanya sikap disiplin maka efektivitas dalam bekerja dapat menjadi salah satu dampak yang dihasilkan (Jufrizen & Fadilla, 2021). Kedisiplinan menjadi salah satu tolak ukur pegawai dalam menentukan bagaimana efektivitasnya dalam bekerja serta bagaimana keberhasilan dari pekerjaan tersebut. Disini kedisiplinan dalam bekerja berperan untuk mengatur tingkah laku pegawai dalam bekerja dan mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Namun para pegawai tersebut diharuskan memiliki kesadaran dalam dirinya untuk mentaati peraturan-peraturan dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja (Farida & Hartono, 2015). Kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya efektif apabila bergantung terhadap peraturan dan kesadaran diri saja, namun pemimpin dari suatu organisasi atau perusahaan akan sangat berpengaruh dalam mengontrol bagaimana bentuk kedisiplinan dari para bawahannya yang sesuai dengan target kerja dari organisasi atau perusahaan tersebut (Indrasari, 2017).

Hasil kerja menjadi salah satu hal yang dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan, hal tersebut berkaitan dengan keteraturan satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya yang dapat menunjang pengerjaan tugas-tugas secara cepat dan tepat. Namun apabila kedisiplinan tidak dapat dikontrol dengan baik, maka dapat mengakibatkan

penurunan hasil kerja dari pegawai dikarenakan kurangnya pemanfaatan waktu untuk istirahat serta waktu pengerjaan tugas yang terlalu berlebihan (Indrasari, 2017). Menurut Farida & Hartono (2015) Tujuan dari diterapkannya kedisiplinan adalah untuk membentuk konsistensi pegawai dalam berperilaku agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga efektivitas kerja dari para pegawainya agar tidak berlebihan maupun kurang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Namun para pegawai juga tidak dibatasi untuk menentukan sistem kerjanya sendiri yang telah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan dan sikap kerjanya masing-masing serta sistem kerja tersebut tidak melanggar aturan yang ada dalam perusahaan tempatnya bekerja. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur yang dapat mempengaruhi bentuk perilaku disiplin. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu efisiensi kerja, kehadiran dalam bekerja, sikap kerja, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja dari seorang pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa factor lain, salah satu factor tersebut adalah motivasi kerja. Menurut George, J.M & Jones (2005) motivasi kerja adalah salah satu penggerak utama dari disiplin kerja. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja menjadi penggerak seseorang untuk menerapkan prinsip-prinsip kedisiplinan dalam lingkungan kerjanya. Motivasi kerja bukan hanya menjadi bentuk dorongan saja, tetapi motivasi kerja juga menjadi salah satu alasan kuat yang berada dalam diri seseorang untuk memaksa agar orang tersebut melakukan berbagai macam hal yang diperlukan untuk mencapai tujuannya (Larasati & Gilang, 2014). Motivasi merupakan istilah dari dorongan yang dapat berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani seseorang untuk berbuat, sehingga motif ini dapat dikategorikan sebagai “*driving force*” dari seseorang untuk berperilaku serta mendapatkan tujuannya. Kemudian untuk mencapai tujuannya tersebut setiap individu akan menjalankan motifnya masing-masing (Priyono & Marnis, 2014). Menurut Jufrizen & Fadilla (2021) motivasi kerja menjadi tahapan mempengaruhi dan mendorong individu agar melaksanakan sesuatu dengan tujuan tertentu. Lalu, motivasi kerja dapat pula diartikan sebagai salah satu faktor yang menimbulkan semangat kerja serta memberikan tujuan pada seseorang saat bekerja (Widianta dkk, 2016). Kemudian menurut Farida & Hartono (2015) motivasi kerja menjadi sumber daya yang menggerakkan kegairahan kerja untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi untuk mencapai sebuah kepuasan.

Motivasi kerja dapat menjadi suatu alasan dari seseorang untuk bekerja dengan keras dan disiplin agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga dengan peningkatan kinerja tersebut maka dapat menimbulkan peningkatan efektivitas kerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan (Larasati & Alini, 2014). Menurut Robbins (dalam Adha dkk, 2019) motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan intensitas kerja dari seorang individu dapat menimbulkan efektivitas kerja yang lebih maksimal serta dapat mempersingkat waktu untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja. Namun intensitas yang terlalu tinggi tidak bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik dikarenakan dalam mengolah intensitas kerja dari seseorang dibutuhkan sebuah sosok yang dapat dianut atau pemimpin yang dapat mengatur dan mengolah intensitas kerja seseorang agar dapat menjadi lebih efisien dan tidak membuang terlalu banyak tenaga yang tidak dibutuhkan.

Kemudian menurut Farida & Hartono (2015) motivasi memiliki beberapa alat atau daya perangsang yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Terdapat dua jenis dari alat motivasi ini, yaitu material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive dapat diartikan sebagai motivasi yang bersifat material seperti imbalan dari prestasi kerja. Contoh dari material incentive diantaranya pemberian gaji atau reward yang berupa benda seperti uang ataupun barang berharga sejenisnya. Sedangkan nonmaterial incentive dapat diartikan sebagai alat motivasi yang tidak memiliki bentuk fisik secara materi melainkan berupa penempatan, posisi dalam pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang khusus, dan sejenisnya.

Menurut Oktaviani (2021) Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi alasan untuk seorang karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan, norma, dan sistem kerja dalam suatu perusahaan yang dilaksanakan secara sadar maupun secara tidak sadar dengan tujuan mencapai target kerja maupun prestasi kerja. Kemudian, motivasi dalam bekerja juga memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut George, J.M & Jones (2005), aspek motivasi kerja dapat diukur berdasarkan 3 unsur, yaitu perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Alasan peneliti dalam menentukan variabel yang diteliti adalah karena banyak ditemukan literatur-

literatur mengenai pengembangan sumber daya manusia yang mencantumkan bagaimana pentingnya menerapkan motivasi kerja serta kedisiplinan dalam bekerja. Dengan mengetahui pentingnya kedua variabel tersebut dalam pekerjaan, maka peneliti memutuskan untuk mencari tahu mengenai bagaimana hubungan yang ditimbulkan dari motivasi kerja dan kedisiplinan kerja pada ibu-ibu pegawai E-Warung di kota Mojokerto. Berdasarkan hasil uji pendahuluan yang telah dilaksanakan oleh peneliti, pihak Dinas Sosial Kota Mojokerto menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja dari ibu-ibu rumah tangga anggota E-Warung dirasa kurang. Hal tersebut dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dan profesionalitas dari ibu-ibu tersebut. Pihak Dinas Sosial juga menuturkan bahwa motivasi kerja yang dihasilkan oleh ibu-ibu anggota E-Warung tersebut belum seberapa terlihat. Dengan demikian sulit menentukan bagaimana penerapan peraturan yang dapat menghasilkan motivasi kerja dalam diri ibu-ibu anggota E-Warung serta sulit untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Hal tersebut juga berkaitan dengan bagaimana kesadaran ibu-ibu tersebut mengenai bagaimana motivasi kerja mereka serta kedisiplinannya. Hal tersebut semakin meyakinkan peneliti bahwa terdapat suatu hubungan dari kedua variabel tersebut yang dapat diteliti dari ibu-ibu pegawai E-Warung kota Mojokerto tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti laksanakan terhadap dua belas ibu-ibu pegawai E-Warung di kota Mojokerto dengan metode wawancara, peneliti mendapatkan sebuah kesimpulan. Yang pertama adalah seluruh ibu-ibu yang telah peneliti wawancara mengungkapkan hal yang sama yaitu mereka mau menjadi pegawai E-Warung dengan motivasi kerjanya masing-masing. Namun motivasi kerja tersebut terbagi menjadi tiga macam, yaitu gaji atau uang, penempatan atau jabatan, dan reward. Sedangkan jawaban dari ibu-ibu mengenai kedisiplinan kerja yang telah mereka laksanakan terbagi menjadi 2 jawaban, yaitu tepat waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta bekerja sesuai dengan arahan dari pembimbing mereka atau seorang anggota dari Dinas Sosial kota Mojokerto yang ditunjuk dalam mengawasi dan membimbing ibu-ibu pegawai E-Warung.

Dalam proses penelitian, peneliti mengambil berbagai macam sumber referensi dengan variabel dan hasil penelitian yang serupa. Menurut hasil penelitian Ekhsan (2019), penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan keterikatan antar variabel. Kemudian hasil dari penelitian Hasrudy (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja memiliki hubungan korelasi yang positif. Lalu menurut penelitian

dari Saputra (2019) menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dibuktikan. Lalu menurut hasil penelitian dari Oktaviani (2021) disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi dua prinsip yang tidak dapat dipisahkan dan memiliki hubungan yang erat serta dapat saling mempengaruhi. Dan menurut hasil penelitian dari Loana (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik berasal dari motivasi kerja yang baik dan dapat ditimbulkan berdasarkan lingkungan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan berbagai macam penelitian terkait yang sudah terbit adalah terdapat pada subjek dan fokus bahasannya. Subjek yang diteliti pada penelitian ini adalah ibu-ibu yang tergabung dalam pegawai dari E-Warung kota Mojokerto dengan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, dimana hal itu masih belum pernah diteliti sebelumnya. Serta fokus bahasan dari penelitian ini adalah faktor-faktor psikologis yang dapat diteliti serta disimpulkan berdasarkan hasil penelitian saya nantinya. Dengan demikian peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja pada ibu-ibu pegawai E-Warung kota Mojokerto berdasarkan perspektif psikologi industri dan organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode pengambilan data secara kuantitatif, yaitu metode dengan bentuk hasil data berupa angka kemudian dianalisis dengan bentuk statistik. Penelitian ini memiliki salah satu tujuan untuk mengukur bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai E-Warung di Kota Mojokerto. Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian adalah motivasi kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah disiplin kerja.

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori menurut George, J.M & Jones (2005), yang terdiri dari 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu, (1) perilaku, (2) tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Kemudian skala disiplin kerja yang digunakan berdasarkan teori dari Hasibuan (2014) kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu (1) efisiensi kerja, (2) kehadiran dalam bekerja, (3) sikap kerja, dan (4) tanggung jawab dalam bekerja. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan bantuan *SPSS 24.0* dan menerapkan metode korelasi *Pearson product moment*. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*. Lalu teknik sampling yang diterapkan oleh penelitian ini dengan teknik *random sampling* dimana setiap populasi yang menjadi subjek penelitian dipilih secara *random* atau acak dan setiap anggota populasi

tersebut memiliki persamaan kesempatan untuk menjadi target *sampling*. Bentuk *random sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah dengan bantuan dari pihak Dinas Sosial Kota Mojokerto. Bantuan tersebut berupa pengumuman dalam aplikasi *WhatsApp* agar beberapa anggota E-Warung yang berdomisili pada Kecamatan Magersari Kota Mojokerto agar bersedia untuk menjadi subjek atau responden pada penelitian yang diselenggarakan oleh peneliti. Kemudian dari 100 orang yang bersedia dan memenuhi kriteria, akhirnya diambil 60 subjek atau responden untuk *tryout* dan pengambilan data. Kemudian subjek atau responden tersebut dipilih secara acak dengan bantuan pihak Dinas Sosial Kota Mojokerto melalui aplikasi *WhatsApp* tersebut.

Kriteria untuk subjek dalam penelitian ini adalah anggota dari E-Warung Kota Mojokerto yang terdiri dari ibu-ibu rumah tangga, berusia kurang dari 60 tahun, berdomisili pada kecamatan Magersari Kota Mojokerto, dan aktif berkegiatan dalam E-Warung. Penarikan sampel pada penelitian ini berjumlah total 60 subjek. 30 subjek pertama akan digunakan datanya untuk try out dan 30 subjek selanjutnya akan digunakan datanya untuk analisis data dalam hasil penelitian. Akumulasi data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner pada seluruh subjek dan dapat di isi secara berurutan.

Penyusunan penelitian ini didasarkan kepada indikator-indikator dari dua variabel yang ada, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Kemudian indikator-indikator tersebut dikelompokkan menjadi dua jenis aitem, yaitu favourable dan unfavourable dalam rangka mengetahui perilaku responden yang ada. Peneliti menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi, dimana pada umumnya skala Likert akan menggunakan lima pilihan jawaban, namun peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban. Pemilihan 4 kategori jawaban tersebut bertujuan untuk menghindari adanya jawaban yang netral yang akan menumpuk dan terjadinya keraguan jawaban dari subjek. Kemudian 4 kategori jawaban seperti yang tertera pada tabel dibawah ini. Menurut Sugiyono (2017) tujuan dari memodifikasi skala likert dari 5 pilihan jawaban menjadi 4 pilihan jawaban ialah untuk menghindari adanya pilihan jawaban netral yang membuat peneliti kesulitan dalam menentukan hasil jawaban dari responden. Dengan 4 pilihan jawaban tersebut akan meningkatkan tingkat kepastian jawaban dari responden dan memperkuat hasil penghitungan data dan mempersempit pilihan jawaban menjadi diantara setuju dan tidak setuju saja.

Tabel 1. Pedoman Penilaian Modifikasi Skala Likert

Favourabl e	Nilai/Sko r	Unfavourabl e	Nilai/Sko r
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

Penelitian ini melaksanakan try out terlebih dahulu untuk melihat validitas dan reliabilitas aitem yang digunakan dalam pengambilan data. Uji validitas yang digunakan adalah validitas *pearson product moment* dengan menggunakan *SPSS 24.0*. Dalam mengukur hasil validitas tersebut, aitem akan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,300$, lalu aitem yang memiliki nilai $< 0,300$ akan dinyatakan tidak valid dan tidak akan lolos (Sugiyono, 2017). Langkah selanjutnya adalah mengeliminasi aitem-aitem yang memiliki nilai < 0.300 dan menggunakan aitem yang telah valid saja dalam pengambilan data. Dengan menggunakan bantuan dari *SPSS 24.0* peneliti dapat menghitung hasil dari uji validitas data berdasarkan tabulasi data. Skala dalam penelitian ini didasarkan pada 2 variabel yang ada, yakni motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada variabel motivasi kerja terdapat total 20 aitem yang diujikan, lalu 6 aitem diantaranya dinyatakan tidak valid dan menyisakan 14 aitem yang telah valid atau memiliki nilai $> 0,300$. Sementara itu untuk variabel disiplin kerja terdapat 29 aitem yang diujikan dan 7 aitem diantaranya dinyatakan tidak valid dengan nilai $< 0,300$ dan menyisakan 22 aitem. Jadi aitem-aitem yang digunakan dalam pengambilan data penelitian adalah 29 aitem yang telah tervalidasi dengan menggunakan *SPSS 24.0*. Kemudian seluruh aitem yang telah valid tersebut akan diujikan kembali kepada subjek penelitian untuk menentukan hasil dari penelitian ini.

Uji reliabilitas pada penelitian ini berdasarkan teori dari Sugiyono (2017), menurutnya uji reliabilitas dengan metode *alpha cronbach* akan dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,60$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila memiliki nilai $< 0,60$. Kemudian uji reliabilitas dengan *alpha cronbach* pada variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,836, maka variabel ini dinyatakan telah reliabel. Lalu uji reliabilitas yang digunakan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,873, maka variabel ini juga dinyatakan telah reliabel.

Uji hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan prinsip : H_a diterima apabila $p > 0,5$ dan H_o ditolak apabila $p < 0,5$. Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat hasil hipotesis penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai E-

Warung Kota Mojokerto. Lalu uji korelasi juga dilaksanakan oleh peneliti dengan tujuan membuktikan hubungan antar variabel dan korelasi yang dihasilkan dapat bersifat kuat dan lemah.

Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah *kolmogorov-smimov* yang berguna untuk menghitung tingkat kenormalan data yang didistribusikan. Uji normalitas dengan teknik *kolmogorov-smimov* ini menggunakan kriteria taraf signifikansi sebesar $p > 0,05$ yang berarti apabila data memiliki hasil $p > 0,05$ data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Uji linear pada penelitian ini menggunakan kriteria taraf signifikansi sebesar $p < 0,05$, dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear dan apabila kriteria taraf signifikansi memiliki hasil $p > 0,05$ maka dinyatakan bahwa kedua variabel tidak terdapat hubungan.

HASIL

Data hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti kemudian diolah sedemikian rupa dengan menggunakan uji statistik deskriptif dengan bantuan *SPSS 24.0*. Uji statistik ini bertujuan untuk melihat skor atau nilai maksimal, minimal, *mean* atau rata-rata dan nilai standar deviasi dari pengambilan data yang telah dilakukan. Hasil dari uji statistik deskriptif dapat diketahui berdasarkan table dibawah ini :

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
DisiplinKerja	30	62	99	85.80	7.122
MotivasiKerja	30	26	56	44.17	6.685
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan hasil hitungan dalam tabel diatas responden penelitian ini berjumlah 30 orang. Pada variabel motivasi kerja memiliki skor atau nilai minimal sebesar 26 dan memiliki skor atau nilai maksimal sebesar 56. Kemudian nilai rata-rata dari variabel tersebut adalah 44,17 dan nilai standar deviasi sebesar 6.685. Kemudian untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai minimal sebesar 62 dan nilai maksimal sebesar 99. Lalu nilai rata-rata dari variabel tersebut adalah 85,80 dan nilai standar deviasi sebesar 7.122.

Uji normalitas tersebut dapat berfungsi untuk melihat aitem-aitem dalam penelitian yang memiliki distribusi normal. Peneliti menggunakan te

kolmogorov-smimov test dengan bantuan *SPSS 24.0*. Berikut ini pedoman yang diterapkan dalam uji normalitas data penelitian :

Tabel 3. Pedoman Uji Normalitas Data

Nilai Signifikan	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi data normal
Sig <0,05	Distribusi data tidak normal

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Sementara data dengan nilai signifikan $< 0,05$ akan dinyatakan datanya tidak berdistribusi normal. Kemudian hasil data dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38456664
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.075
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil uji normalitas diatas dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikan sebesar $> 0,05$ dan distribusi datanya normal. Kemudian langkah selanjutnya adalah menggunakan uji lienar yang bertujuan untuk melihat apakah hasil data dari penelitian ini memiliki hubungan yang linear atau tidak terhadap dua variabel. Apabila nilai yang muncul adalah $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan memiliki nilai signifikansi linear. Sebaliknya apabila nilai yang muncul adalah $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak memiliki signifikansi linear. Berikut ini hasil uji signifikansi linear pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja :

Tabel 5. Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DisiplinKerja	(Combined)	908.050	14	64.861	1.729	.152

* Motivasi Kerja	Betwe en Groups	Linearit y	87.100	1	87.1 00	2.32 2	.148
		Deviatio n from Linearit y	820.950	13	63.1 50	1.68 3	.167

Berdasarkan hasil uji linearitas yang tertera pada table 5. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi linear sebesar 0,167 dan hasil tersebut $>0,05$. Maka kedua variabel yang diterapkan dinyatakan telah memiliki signifikansi linear. Tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. Ini merupakan tahap terakhir dalam uji data penelitian. Uji hipotesis sendiri adalah tahap pengujian data yang bertujuan untuk menemukan hasil sementara berdasarkan rumusan masalah dari penelitian (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan adanya suatu hubungan yang terjadi antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Teknik yang digunakan oleh peneliti pada tahap ini adalah uji korelasi data *pearson product moment* untuk melihat hubungan yang ditimbulkan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Berikut ini merupakan hasil penghitungan data tersebut :

Tabel 6. Uji Korelasi Data Pearson Product Moment Correlations

		DisiplinKerj a	MotivasiKerj a
Disipli nKerja	Pearson Correlation	1	.243
	Sig. (2-tailed)		.045
	N	30	30
Motiva siKerja	Pearson Correlation	.243	1
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	30	30

Dari hasil uji korelasi pada tabel 6 tersebut didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,045. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja karena nilai signifikansi yang didapatkan $<0,05$. Kemudian Derajat hubungan yang dihasilkan oleh kedua variabel tersebut adalah 0,243. Maka korelasi yang dihasilkan antara dua variabel pada penelitian adalah korelasi yang lemah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel disiplin kerja pada pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Responden

yang ada dalam penelitian ini adalah 60 pegawai E-Warung Kota Mojokerto yang dipilih secara acak dengan bantuan dari pihak Dinas Sosial Kota Mojokerto selaku pembimbing dan pengawas seluruh kegiatan E-Warung. Hasil data yang telah diperoleh melalui pembagian kuisisioner dalam penelitian ini akan diproses dan diuji dengan beberapa metode dengan bantuan dari aplikasi *SPSS 24.0*.

Hipotesis penelitian ini adalah menghasilkan data untuk menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel. Untuk memperoleh hasil tersebut, peneliti menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan harapan dapat terbuktinya hubungan antara dua variabel. Kemudian perhitungan dalam penelitian ini mendapatkan hasil skor atau nilai 0,045 atau $>0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa ada suatu hubungan antara dua variabel dalam penelitian. Kemudian hasil koefisien korelasi dari data hasil penelitian ini sebesar 0,243 yang berarti terdapat korelasi lemah diantara dua variabel tersebut. Meskipun menghasilkan korelasi yang lemah, namun kedua korelasi tersebut masih memiliki suatu hubungan yang telah dibuktikan dengan hasil penghitungan data penelitian.

Menurut penelitian yang telah dilaksanakan oleh Saputra (2019) motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin dari seseorang serta menjadi pendorong dalam menjaga konsistensi kerjanya. Kemudian hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hasrudy (2015) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja dari seseorang akan terlihat dari bentuk motivasi yang dimilikinya. Baik motivasi internal maupun motivasi eksternal, kedua bentuk motivasi tersebut memiliki pengaruh yang sama dalam mendorong individu dalam membentuk kedisiplinan kerjanya serta menggapai target kerja. Berdasarkan kuisisioner yang telah terisi oleh jawaban-jawaban dari responden, aitem dengan nilai terbanyak dari variabel motivasi kerja adalah 56. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada proses kerja pegawai E-Warung Kota Mojokerto sudah diterapkan. Beberapa bentuk perilaku para pegawai yang menggambarkan adanya motivasi kerja yaitu mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya tepat waktu agar sesuai dengan target kerjanya, belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaannya di E-Warung dalam rangka mengembangkan kemampuan, dan bekerja semaksimal mungkin dengan tujuan mendapatkan reward tambahan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Saputra (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi bagaimana konsistensi hasil kerja dan perkembangan kemampuan dalam individu yang bekerja. Kemudian nilai minimum yang dihasilkan adalah 26. Hal tersebut dapat digambarkan dari kesulitannya para pegawai E-Warung dalam

menyelesaikan berbagai macam tugas tambahan serta kesulitan dalam menentukan waktu antara bekerja di E-Warung dan menyelesaikan pekerjaan rumah tangganya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Saputra (2019) yang menyatakan bahwa apabila motivasi kerja terhambat oleh suatu keperluan lain, maka individu akan cenderung memiliki disiplin kerja yang rendah dan tidak memiliki keinginan untuk mengasah kemampuannya dalam bekerja. Menurut Oktaviani (2021) Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi alasan untuk seorang karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan, norma, dan sistem kerja dalam suatu perusahaan yang dilaksanakan secara sadar maupun secara tidak sadar dengan tujuan mencapai target kerja maupun prestasi kerja. Kemudian, motivasi dalam bekerja juga memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) motivasi kerja merupakan bentuk dorongan dalam sikap kerja dengan hasil akhir berupa pencapaian kerja atau prestasi kerja

Variabel motivasi kerja didasarkan pada 2 aspek yang berguna untuk mengukur motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan atau pegawai. Dengan aspek-aspek tersebut maka dapat dilihat pula bentuk-bentuk perilaku dari karyawan atau pegawai yang berkaitan dengan motivasinya dalam bekerja. Terdapat 2 aspek utama menurut George, J.M & Jones (2005) yaitu : (1) perilaku kerja, (2) tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Aspek pertama adalah perilaku kerja, dalam aspek ini dijelaskan bahwa perilaku kerja dari seseorang dalam bekerja akan selalu memiliki tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki alasan untuk mematuhi aturan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, pegawai E-Warung Kota Mojokerto memiliki tujuan untuk menjaga konsistensi hasil kerja mereka dan mematuhi seluruh aturan kerja yang berlaku agar proses perkembangan E-Warung tempat mereka bekerja dalam berjalan dengan maksimal serta mendapatkan beberapa reward tambahan. Aspek kedua adalah tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Aspek ini menjelaskan mengenai tingkat keseriusan seseorang dalam bekerja dengan tujuan untuk mengembangkan potensi dalam dirinya, memajukan tempat kerja, serta mengembangkan kemampuan untuk bertahan dari tekanan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai E-Warung di Kota Mojokerto telah mengikuti berbagai macam kegiatan yang berkaitan dengan E-Warung untuk mengembangkan potensi dan kemampuan

dalam dirinya serta mencapai target kerja yang telah mereka tetapkan

Berdasarkan beberapa aspek dari variabel motivasi kerja yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan secara singkat bahwa variabel motivasi kerja memiliki korelasi dengan variabel disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan kerja yang baik bukan hanya berasal dari bentuk peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, namun motivasi kerja dari lingkungan kerja dan dalam diri seseorang juga menjadi faktor penting didalamnya. Sementara motivasi kerja yang buruk tidak hanya berasal dalam diri saja, tetapi dapat juga disebabkan oleh buruknya lingkungan tempat kerja dan kurang optimalnya sistem kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja merupakan bentuk keteraturan dalam system kerja yang dapat mengontrol perilaku dalam bekerja dan sikap dalam bekerja. Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kedisiplinan kerja merupakan kepatuhan akan peraturan dan norma dalam bekerja yang timbul dalam diri pegawai yang diterapkan dengan tujuan untuk mencapai target kerja dan menjaga konsistensi hasil kerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, Loana (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sistem kerja yang digunakan untuk mengatur dan menetapkan cara kerja dan hasil kerja yang akan ditimbulkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Semua aitem kuisisioner dari variabel disiplin kerja yang telah diujikan kepada responden, nilai tertinggi yang didapatkan adalah 99. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja telah diterapkan oleh pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Beberapa bentuk perilaku yang mencerminkan kedisiplinan kerja tersebut adalah menggunakan cara kerja se-efisien mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, tingkat kehadiran dalam bekerja yang tinggi, menjaga komitmen dalam bekerja, dan bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data kuisisioner dari variabel disiplin kerja, didapatkan nilai terendah yaitu 62. Dari hasil tersebut dapat diartikan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pada pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Beberapa bentuk permasalahan tersebut adalah kurang diprioritaskan kehadiran dalam bekerja apabila ada kegiatan tambahan, pekerjaan yang terkadang belum terselesaikan, dan menunda-nunda pekerjaan.

Menurut Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu efisiensi kerja, kehadiran dalam bekerja, sikap kerja, dan tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan dari beberapa aspek diatas maka dapat dilihat bagaimana hubungan dari disiplin kerja dengan motivasi kerja. Aspek pertama adalah efisiensi kerja, yaitu bentuk upaya dengan tujuan untuk menemukan cara kerja paling tepat dan menghemat waktu serta tenaga dalam mengerjakannya. Berdasarkan

hasil penelitian ini pegawai E-Warung Kota Mojokerto memiliki efisiensi kerja yang baik. Hal itu terbukti dari tercapainya target kerja mereka dan cara kerja mereka yang dikerjakan dengan minimum energi namun mendapatkan hasil yang maksimal. Aspek kedua adalah kehadiran dalam kerja, yaitu bentuk kedatangan seseorang pada suatu tempat kerja untuk melaksanakan tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian ini para pegawai E-Warung Kota Mojokerto telah memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan berusaha untuk selalu hadir dalam bekerja meskipun terdapat beberapa urusan pribadi. Aspek ketiga adalah sikap kerja, yaitu bentuk sikap seseorang terhadap pekerjaannya dengan menerapkan kemampuan dan pengalaman yang telah ia miliki. Berdasarkan hasil penelitian ini pegawai E-Warung Kota Mojokerto telah menerapkan bentuk sikap kerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan bentuk perilaku seperti melaksanakan pekerjaan dengan serius, jujur dalam bekerja, dan menjaga kebersihan lingkungan kerjanya. Aspek keempat adalah tanggung jawab dalam bekerja, yaitu bentuk sikap dan perilaku untuk melakukan suatu hal dengan bersungguh-sungguh dan siap menanggung resiko dari suatu hal yang telah dilakukan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini, pegawai E-Warung Kota Mojokerto memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, bentuk perilaku tersebut adalah selalu menyelesaikan tugas yang diberikan secara individual, selalu bekerja dengan maksimal dan sepenuh hati setiap hari, dan menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok.

Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan hubungan dari kedua variabel. Bentuk hubungan tersebut berupa korelasi dengan sifat positif antara kedua variabel penelitian yang telah terbukti dengan hasil penghitungan *pearson product moment* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0* dan menghasilkan nilai korelasi sebanyak 0,045 atau $>0,05$. Dari hasil tersebut maka dinyatakan bahwa terjadi korelasi antara kedua variabel. Kemudian nilai derajat hubungan yang dihasilkan ialah 0,243. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Purba dkk (2019) motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi dan korelasi tersebut dapat mempengaruhi beberapa faktor lainnya. Lalu hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh Oktaviani (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Kemudian menurut Loana (2014) hasil dari penghitungan data korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan korelasi antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian dari Ekhsan (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan korelasi yang positif dan dapat terukur. Dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan korelasi antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja,

maka dapat ditarik garis besarnya bahwa tujuan dari penelitian ini telah tercapai. Tujuan tersebut berupa adanya hubungan diantara motivasi kerja dengan disiplin kerja dan hubungan tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil penghitungan data yang telah dilaksanakan oleh peneliti.

Hasil derajat hubungan korelasi menunjukkan nilai 0,243, maka bentuk korelasi yang dihasilkan tergolong lemah. Hasil penelitian tersebut hampir sama dengan hasil penelitian Saputra (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang telah ia kerjakan mendapatkan derajat korelasi diantara sedang dan lemah. Dengan demikian terdapat korelasi dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja meskipun korelasi tersebut masih terbilang cukup lemah. Menurut Sugiyono (2017) korelasi yang lemah diantara dua variabel dapat disebabkan oleh rendahnya nilai uji linear yang dihasilkan. Hal tersebut akan berdampak kepada rendahnya hasil penghitungan korelasi pula. Kemudian menurut Heriyanto (2016) bentuk korelasi lemah antara dua variabel penelitian dapat disebabkan oleh rendahnya hasil skoring dari jumlah data pada setiap responden, sehingga hal tersebut akan berdampak pada hasil penghitungan korelasi antar variabel.

SIMPULAN

Berasal dari berbagai macam pengujian dan penghitungan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan korelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar 0,045 atau $>0,05$ dan secara otomatis dapat dikatakan memiliki hubungan korelasi. Kemudian derajat hubungan yang dihasilkan yaitu 0,243 dan dikategorikan sebagai korelasi yang lemah. Dengan data penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa motivasi kerja menghasilkan hubungan yang positif dengan disiplin kerja pada pegawai E-Warung Kota Mojokerto.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu (1) Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan subjek atau responden anggota E-Warung disarankan untuk menambahkan jumlah responden dari E-Warung dikarenakan banyak berdiri E-Warung yang baru di beberapa daerah. (2) Tidak hanya berdasarkan kuisioner saja, namun dapat pula diterapkan wawancara dalam pengambilan data. Hal tersebut dikarenakan beberapa anggota E-Warung masih buta huruf dan kurang fasih dalam membaca bahasa Indonesia. (3) Kemudian apabila menggunakan variabel motivasi kerja, maka dapat

diperjelas mengenai bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang ada pada responden. Dengan demikian peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan konsep atau subjek yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, Umi & Sri Hartono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behaviour*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Marnis, Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ljokseumawe: Unimal Press.
- Jannah, Miftakhul. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*, Surabaya: Unesa University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purba, Deni Candra., Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7(1).
- Salutondok, Yohanis & Agus Supandi Soegoto. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 3(3).
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 13(1).
- Hasrudy, Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerjo Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1).
- Ngiode, Syafrin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Saputra, Trio. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*. 4(2).
- Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7(1).
- Widianta, I Gede., I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).
- Saputra, Trio. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*. 8(2).
- Adha, Risky Nur., Nurul Qomariyah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4(1).
- Larasati, Sindi & Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5(3).
- Fredianto, D. (2016). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*. 10(4).
- Heriyanto & Siti Noor Hidayanti. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENUER*. 6(1)
- Faslah, Roni & Meghar Tremtari Savitri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 1(2).
- Loana, Indra Sylvia., Bambang Swasto., Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 7(1).
- Oktaviani, Ni Kadek Widya & Made Putra. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. 5(2).