

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

DEA ARSYITA AZZAHRA

218600050



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:
DEA ARSYITA AZZAHRA
218600050

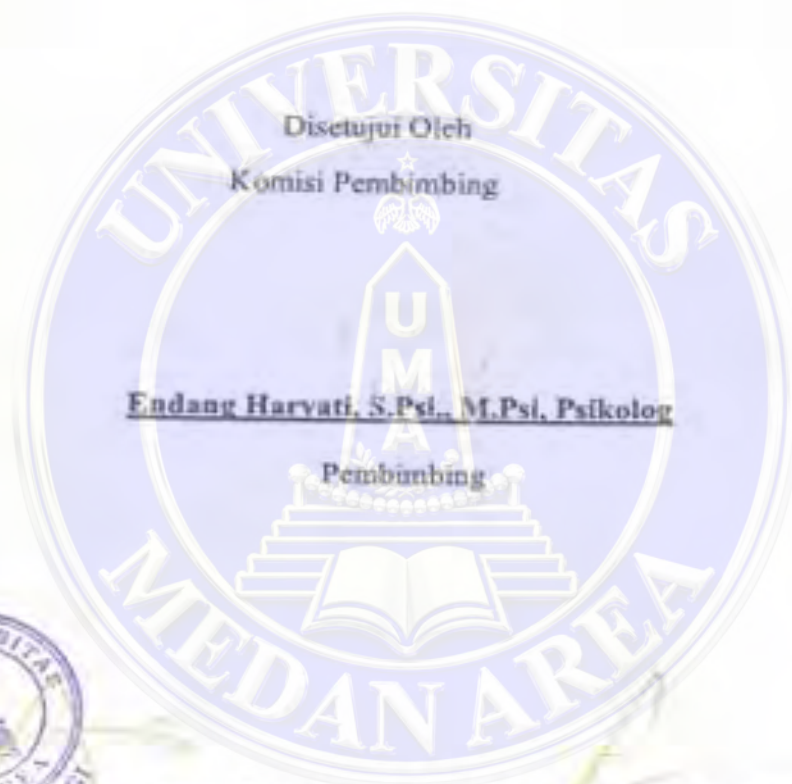
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan
Nama : Dea Arsyita Azzahra
NPM : 218600050
Fakultas : psikologi




Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan

Faadhil S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 19 Desember 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dea Arsyita Azzahra
NPM : 218600050
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Desember 2025



Dea Arsyita Azzahra
NPM: 21.860.0050

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Arsyita Azzahra
NPM : 218600050
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 19 Desember, 2025

Yang Menyatakan



Dea Arsyita Azzahra

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

ABSTRAK

DEA ARSYITA AZZAHRA
NPM: 21.860.0050

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang pegawai, dan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas), serta uji regresi linear sederhana menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,674 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,454. variable motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 45,4 % terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai mean empirik dari kedua variabel tergolong tinggi, sehingga hasil bahwa setiap kenaikan pada motivasi kerja maka akan ada peningkatan pada disiplin kerja atau sebaliknya penurunan pada motivasi kerja maka akan menyebabkan penurunan pada disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Pegawai.

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON WORK DISCIPLINE
AMONG EMPLOYEES OF THE SOCIAL SERVICE DEPARTMENT OF
MEDAN CITY**

ABSTRACT

DEA ARSYITA AZZAHRA

NPM: 21.860.0050

This study aims to examine the effect of work motivation on work discipline among employees at the Social Service Office of Medan City. The population and sample consisted of 43 employees, selected using the total sampling technique. The research employed a quantitative approach with data collection instruments in the form of Likert-scale questionnaires. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and linearity), and simple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics version 27. The results showed a positive and significant effect of work motivation on work discipline, with a correlation coefficient (r) of 0.674 ($p < 0.05$) and a coefficient of determination (r^2) of 0.454. This indicates that the work motivation variable contributes 45.4% to work discipline, while the remaining 54.6% is influenced by other factors not examined in this study. Furthermore, the empirical mean values of both variables were categorized as high, suggesting that an increase in work motivation will lead to an increase in work discipline, and vice versa, a decrease in motivation may result in a decline in discipline.

Keywords: *Work motivation, Work Discipline, Employees.*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan, 08 Maret 2003 dari ayah Irwan dan ibu Suhariatik. Peneliti adalah anak pertama dari tiga bersaudara. Tahun 2021 peneliti lulus dari Sekolah Menengah Atas di Kota Medan dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan"**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan penyusunan skripsi guna memenuhi persyaratan akademik pada program studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Rektor Universitas Medan Area yaitu bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng., M.Sc, Ibu Dekan Fakultas Psikologi Dr. Siti Arsyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, kepada Ka.Prodi bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog, dan khususnya kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta waktu luang untuk membantu dalam penulisan skripsi ini, lalu kepada para dosen penguji yaitu bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog, bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, dan bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.

Serta terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staf Fakultas Psikologi, dan para pegawai Dinas Sosial Kota Medan yang telah membantu selama penelitian. Kepada seluruh keluarga peneliti terutama kedua orang tua dan saudara, terima kasih atas doa dan dukungannya. Kepada teman-teman seperjuangan, terima kasih banyak dukungan dan bantuan dari kalian.

Medan, 19 Desember 2025


Dea Arsyita Azzahra

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	16
2.1.4 Ciri-Ciri Disiplin Kerja.....	19
2.1.5 Indikator Disiplin Kerja	20
2.2 Motivasi Kerja	23
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	24
2.2.3 Aspek Aspek Motivasi Kerja	28
2.2.4 Ciri Ciri Motivasi Kerja	30
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja	32
2.3 Pegawai	35
2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	35

2.3.2 Karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS)	35
2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	36
2.5 Kerangka Konseptual	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	40
3.1.1 Waktu Penelitian	40
3.1.2 Tempat Penelitian	40
3.2 Bahan dan Alat	41
3.2.1 Bahan	41
3.2.2 Alat	41
3.3 Metodologi Penelitian	41
3.3.1 Tipe Penelitian.....	41
3.3.2 Pengumpulan data	42
3.3.3 Metode Uji coba Alat Ukur.....	43
3.3.4 Analisis data	44
3.4 Definisi Operasional.....	45
3.5 Populasi dan Sampel	45
3.5.1 Populasi	45
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.5.3 Sampel.....	46
3.6 Prosedur Kerja.....	47
3.6.1 Persiapan penelitian.....	47
3.6.2 Pelaksanaan Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.1.2 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
4.1.3 Uji Linearitas	53
4.1.4 Hasil Perhitungan Uji Mean Hipotetik dan Empirik.....	54
4.1.5 Hasil Perhitungan Uji Regresi	56
4.1.6 Hasil Persamaan Garis Regresi Linear	57
4.2 Pembahasan	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan.....	63

5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65



DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Waktu Penelitian.....	40
TABEL 3.2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	43
TABEL 4.1 Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	50
TABEL 4.2 Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	51
TABEL 4.3 Distribusi Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
TABEL 4.4 Distribusi Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	52
TABEL 4.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	52
TABEL 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas	53
TABEL 4.7 Hasil Perhitungan Uji Regresi.....	53
TABEL 4.8 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	54
TABEL 4.9 Hasil Perhitungan Uji Regresi.....	56
TABEL 4.10 Hasil Persamaan Garis Regresi Linear.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Disiplin Kerja.....	55
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Disiplin Kerja	68
Lampiran 2 Distribusi Skala Penelitian.....	72
Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas.....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi.....	79
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Dan Linearitas.....	84
Lampiran 6 Surat Penelitian dan Selesai Penelitian.....	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) selalu penting bagi sebuah organisasi, maka selayaknya SDM harus dikelola dengan sebaik mungkin. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada. Manusia akan berubah dengan seiring berjalannya waktu, hal itu menunjukkan bahwa organisasi juga tidak boleh tertinggal dalam mengkualifikasi pegawai yang akan bergabung pada organisasinya. Seorang pegawai haruslah bertanggung jawab pada pekerjaannya. Pegawai tersebut harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai patutnya dibekali dengan kedisiplinan guna mencapai keberhasilan sebuah organisasi.

Organisasi tentu saja memiliki aturan aturan yang jelas yang akan menjadi acuan seorang pegawai. Setiap aturan yang berlaku perlu untuk diingat dan dipedomani bagi setiap pegawai. Salah satu aturan yang dimiliki sebuah Perusahaan yaitu disiplin. Disiplin pegawai akan merujuk pada keberhasilan suatu Perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi dan sikap hormat yang ada pada diri seorang pegawai terhadap peraturan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi.

Pegawai yang disiplin dapat membuat lingkungan kerja lebih positif, dengan keahlian mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya meminimalisasikan penumpukan tugas. Dan mencapai target organisasi sesuai dengan tenggat waktunya. Disiplin seorang

pegawai tidak hanya berdampak pada dirinya sendiri, tetapi juga pada kinerja tim secara menyeluruh.

Ada banyak cara untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir, salah satu yang paling penting adalah dengan membangun sikap disiplin kerja. Membangun sikap disiplin kerja membuat kita lebih terorganisir dan membawa nilai-nilai yang baik dalam lingkungan kerja. Disiplin mampu membuat lingkungan kerja yang tertib dan disiplin. Kesadaran dari pegawai diperlukan atas pentingnya dari sikap dan perilaku disiplin oleh pegawai supaya setiap pegawai bisa mematuhi peraturan yang telah ditentukan atau ditetapkan.

Kedisiplinan yang dilakukan oleh setiap pegawai akan mempermudah upaya untuk mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sehingga diperoleh hasil yang optimum. Dengan demikian suasana kerja yang menyenangkan akan terwujud, dan menstimuli semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal itu akan memotivasi pegawai untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengertian disiplin kerja menurut Alex S. (dalam Tsauri, 2013), kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, di mana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan. Pengertian disiplin diungkapkan juga oleh

Hasibuan (dalam Machmed, 2022) sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sinambela (dalam Maskur, 2024) menyatakan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun ciri ciri disiplin kerja Menurut Kaesnaeny (2015) ciri ciri disiplin kerja yaitu: a. Memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. b. Memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugasnya. c. Mampu mengembangkan rasa memiliki dan rasa kebersamaan dalam perusahaan, utamanya hubungan antara karyawan. Kelalaian, ketidakhadiran, atau keterlambatan dalam bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi hubungan antar karyawan.

Hasil dari pra peneletian yang sudah di lakukan, Dinas Sosial kota Medan bertindak tegas pada pegawai yang tidak disiplin. Beberapa tahapan dalam pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin, berupa hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, hukuman disiplin sedang yaitu penundaan kenaikan gaji selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun, hukuman disiplin berat. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 1 tahun, Pembebasan dari jabatan menjadi pejabat pelaksana selama 1 tahun,

Pemberhentian dengan hormat tidak permintaan sendiri. Hal itu dilakukan guna meningkatkan disiplin kerja pada pegawai dinas sosial. Sebagai organisasi pemerintahan, dinas sosial memiliki peran penting dalam mata masyarakat.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang telah dilakukan saat pra penelitian kepada ibu Penelaah Teknis Kebijakan Dinas Sosial Kota Medan terkait disiplin kerja. Dinas sosial kota medan memiliki peraturan yang harus di patuhi setiap pegawai yang ada walaupun begitu masih ada pegawai yang tidak disiplin, contohnya adalah tidak datang tepat waktu dan tidak masuk bekerja. Kemudian terkait alasan yang sering di berikan oleh pegawai yang kurang disiplin dalam waktu yaitu jarak tempuh kantor dan rumah yang terlalu jauh, harus mengurus keluarga di rumah.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena pada Dinas Sosial Kota Medan, terdapat sejumlah pegawai yang menunjukkan ketidaksesuaian terhadap disiplin kerja, antara lain tidak hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja, sengaja tidak hadir tanpa alasan yang sah, serta hadir semata-mata untuk melakukan absensi tanpa melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bahkan, dalam beberapa kasus, terdapat individu yang setelah mencatat kehadiran, meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan dan tidak diketahui keberadaannya, sehingga tidak memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Lubis (2020) dengan judul jurnal “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru” Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengenai disiplin kerja dalam kategori baik artinya, rata-rata karyawan di perusahaan tersebut merasa

tujuan perusahaan sejalan dengan kemampuan karyawannya, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Kedisiplinan di Dinas Sosial Kota Medan sangat penting untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Ketepatan waktu, laporan harian, dan etika kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Dengan disiplin, setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

Dinas sosial merupakan lembaga pemerintahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, sikap disiplin pegawai sangat diperlukan dalam melayani masyarakat. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri. Dinas Sosial di Indonesia adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas program dan layanan kesejahteraan sosial. Mereka beroperasi di tingkat nasional dan daerah untuk menangani isu sosial dan mendukung populasi rentan, termasuk layanan adopsi, rehabilitasi sosial, dan penanganan pengaduan. Dinas sosial tepatnya pada kota Medan berperan dalam memberdayakan masyarakat melalui program-program yang mendukung kesejahteraan sosial.

Dinas Sosial Kota Medan memiliki berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat. Beberapa program yang ada antara lain: Program Bantuan Sosial, Program Pemberdayaan Masyarakat, Program Perlindungan Sosial, Program Rehabilitasi Sosial, Program Kesejahteraan Sosial dan Program Penanganan Bencana.

Hubungan antara program Dinas Sosial Kota Medan dan disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan program tersebut. Disiplin kerja yang tinggi

di kalangan pegawai Dinas Sosial memastikan bahwa program-program yang dirancang dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan program sangat penting untuk menjamin bahwa bantuan dan layanan sampai kepada masyarakat yang membutuhkan. Disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang disiplin akan lebih cermat dalam memberikan informasi, menangani keluhan, dan memberikan bantuan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sementara itu terdapat peraturan yang telah diberlakukan mengenai disiplin kerja pada Dinas Sosial Kota Medan yaitu absensi melalui aplikasi, selalu hadir tepat waktu, menghormati atasan, menjaga kebersihan dan keteraturan tempat kerja, mengorganisasi dokumen atau barang-barang kerja dengan rapi, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas. Dengan kedisiplinan yang baik, pegawai dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat dan efisien kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Pengertian motivasi kerja menurut Alliah & Handiwi (2024) Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau rangsangan yang diberikan bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang positif, pegawai akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, sehingga akan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi Perusahaan.

Menurut Machmed (2022) Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian motivasi kerja sebagai berikut: Suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan.

Menurut Wirdadi (dalam Tsauri, 2024) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun ciri-ciri orang yang termotivasi menurut Agustini (2019) adalah sebagai berikut: 1. Bekerja sesuai standard, 2. Senang bekerja, 3. Merasa berharga, 4. Bekerja keras, 5. Sedikit pengawasan, 6. Semangat juang tinggi, 7. Disiplin.

Fenomena motivasi kerja merujuk pada berbagai faktor yang mempengaruhi dorongan, keinginan, dan semangat individu untuk bertindak disiplin seperti hadir tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

Tingkat motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Medan sangat mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih mematuhi peraturan, memenuhi tenggat waktu, dan memiliki etos kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan pemberian layanan secara keseluruhan.

Pegawai yang tidak memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal, bukan karena dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan dari atasan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, rutinitas kerja yang monoton, serta beban kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja dan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat baik

karena dorongan intrinsik (keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (imbalan, promosi, pengakuan) maka mereka akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Povinsi Riau" yang dilakukan oleh Saputra (2020) dengan hasil penelitian setiap peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan teori teori di atas, maka Hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi serta dapat membantu dan memperluas pemahaman mengenai adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja agar mereka mampu menjaga motivasi dan kedisiplinan secara mandiri.
- b. Penelitian ini bertujuan memberikan informasi kepada instansi tentang pentingnya disiplin kerja sebagai dasar terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan tertib, serta sebagai acuan bagi atasan dalam merumuskan strategi peningkatan kesadaran disiplin pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar objek penelitian dapat diperluas, tidak hanya terbatas pada instansi pemerintahan, tetapi juga mencakup sektor lain seperti perusahaan swasta. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil temuan yang lebih komprehensif dan akurat, serta memungkinkan generalisasi yang lebih luas terhadap pengaruh variabel yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Terkait dengan pengertian disiplin, Menurut Hasibuan (dalam Maskur, 2024), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Prijodarminto (dalam Tsauri, 2013) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Menurut Hamari (dalam Syahda, 2024), disiplin kerja adalah kekuatan yang dikembangkan dalam diri seorang karyawan yang menuntunnya untuk secara sukarela beradaptasi terhadap keputusan pengawasan dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang sadar akan mentaati peraturan yang ada dan norma norma sosial

yang menunjukkan nilai nilai kepatuhan yang menuntunnya untuk secara sukarela berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Martoyo (dalam Hendra, 2018) faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan internal atau eksternal yang menimbulkan semangat, keinginan, dan ketekunan individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan Latihan adalah suatu proses pembinaan yang membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan dalam penggunaan alat maupun prosedur kerja.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap pemimpin mampu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai.

e. Penegakan Disiplin melalui Hukum.

Penegakan disiplin melalui hukum adalah tindakan dari perusahaan untuk mengatur tingkah laku karyawan dengan menegakan aturan dan sanksi yang jelas mengatur setiap kegiatan karyawan.

Selain itu, menurut Maskur (2024) Faktor Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan *internal* maupun *eksternal* yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Motivasi ini mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum, motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan atas hasil kerja, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dan kebijakan organisasi. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan, karena individu yang termotivasi cenderung lebih patuh terhadap aturan, lebih bertanggung jawab, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

b. Sistem *Reward* dan *Punishment*

Reward mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja

orang dan organisasi secara keseluruhan. Seberapa jauh seseorang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan ukuran. Visi dan misi organisasi menjadi dasar dalam menentukan sistem *reward* seseorang. Menurut Sunarto dkk. (2017), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan.

c. Kondisi Kerja Yang Baik

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat di bagi 2 yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang di sediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Agar mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut menurut Machmed (2018), banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk

kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

b. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku di perusahaan. Peraturan itu juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian semua karyawan diharapkan akan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan dari atasan yang dapat berubah-ubah setiap saat.

c. Perilaku Kedisiplinan Atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalnya berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

d. Adanya Perhatian dan Pengarahan Kepada Karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara peribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Atasan memberikan pengarahan saat karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini menstimuli karyawan tersebut untuk berupaya dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

e. Adanya Pengawasan Kepada Karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan. Pengawasan atasan kepada karyawan menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan.

f. Adanya *Reward and Punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan *reward* dan *punishment* ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

Reward dapat diberikan berupa *material* maupun *non material* kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. *Punishment* diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pelaksanaan punishment memerlukan ketegasan dari atasan. Atasan yang kurang tegas akan memudahkan disiplin kerja karyawan. Selain itu perlu juga dijaga unsur keadilan, artinya setiap karyawan akan mendapatkan *reward* dan *punishment* yang sama, tidak ada anak emas maupun karyawan biasa.

g. Besar Kecilnya Kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti yang dijelaskan oleh para ahli di atas. Pertama, adanya tujuan yang jelas dari perusahaan menjadi landasan bagi semua karyawan untuk memahami arah dan sasaran yang harus dicapai, sehingga disiplin kerja dapat terwujud dengan baik. Selain itu, peraturan yang ditetapkan perusahaan harus jelas, tertulis, dan disosialisasikan agar semua karyawan dapat mematuhi dan memahami standar perilaku yang diharapkan.

2.1.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Saydam (dalam Maskur, 2024) bahwa disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Sikap mental yang merupakan sikap taat tertib sebagai hasil dari latihan, pengendalian pikiran dan watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku dan norma serta standar sehingga menumbuhkan kesadaran sebagai syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap dan kelakuan yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal yang cermat dan tertib.

Menurut Robbins & Judge (2016), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut Agustini (2019), yang dimana disiplin itu mempunyai tiga aspek, Yaitu :

- a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

Berdasarkan penjelasan dari ahli di atas, disiplin kerja memiliki beberapa aspek penting yang saling melengkapi. Pertama, sikap mental yang mencerminkan ketaatan dan ketertiban sebagai hasil dari latihan dan pengendalian diri, yang menjadi dasar bagi perilaku disiplin. Kedua, pemahaman yang baik mengenai sistem, norma, dan standar yang ada, yang menumbuhkan kesadaran akan pentingnya ketaatan terhadap aturan sebagai syarat untuk mencapai keberhasilan. Ketiga, sikap dan kelakuan yang menunjukkan kesungguhan hati dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

2.1.4 Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Kaesnaeny (2015) ciri ciri disiplin kerja yaitu:

- a. Memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugasnya.
- c. Mampu mengembangkan rasa memiliki dan rasa kebersamaan dalam perusahaan, utamanya hubungan antara karyawan. Kelalaian, ketidakhadiran, atau keterlambatan dalam bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi hubungan antar karyawan.

Menurut Terry (dalam Masyjui, 2005) ada beberapa ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Menurut Hasibuan (dalam Qomariah, 2020) pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Ciri-ciri disiplin kerja yang diidentifikasi meliputi rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, di mana karyawan menunjukkan perhatian besar terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diemban berkontribusi pada kualitas dan hasil kerja yang baik. Karyawan juga mampu mengembangkan rasa memiliki dan solidaritas di antara rekan kerja, yang penting untuk membangun hubungan yang harmonis dan kolaboratif. Ketaatan terhadap norma dan etika, serta perilaku yang terkendali dalam menjalankan tugas, menjadi indikator penting dari disiplin kerja.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Maskur (2024) adalah, sebagai berikut:

- a. Ketetapan Waktu: Pekerja hadir tepat waktu dan memenuhi jam kerja yang ditentukan.
- b. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan: Pekerja mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas: Pekerja bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Khaeruman & Chra, 2021) yaitu:

- a. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- d. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Puspita, 2023), sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting yang menjadi tolok ukur kinerja karyawan. Pertama, ketetapan waktu menjadi indikator utama, di mana pekerja diharapkan hadir tepat waktu dan memenuhi jam kerja yang ditentukan. Kedua, ketaatan terhadap peraturan perusahaan sangat penting, di mana karyawan harus mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien. Ketiga, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas menunjukkan komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang ditetapkan. Selain itu, indikator lain seperti tingkat absensi, penggunaan waktu secara efektif, dan ketaatan terhadap aturan perilaku juga berkontribusi pada penilaian kedisiplinan kerja. Dengan memperhatikan semua indikator ini, perusahaan dapat menilai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang pada akhirnya

akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Alliah & Handiwi (2024) Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau rangsangan yang diberikan bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang positif, pegawai akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, sehingga akan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi Perusahaan.

Menurut Machmed (2022) Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian motivasi kerja sebagai berikut: Suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan.

Menurut Widardi (dalam Tsauri, 2013) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan tujuan Perusahaan karyawan yang termotivasi

cenderung memberikan upaya maksimal, yang berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sunyoto (dalam Sitorus, 2021) ada tujuh faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas - tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing - masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing – masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut Sayuti (dalam Puspita, 2023) menyebutkan motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

a. Faktor internal

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Pegawai yang mempunyai Tingkat Pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang luas.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan Kerja

Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komit terhadap pekerjaannya.

b. Faktor eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar pegawai.

b. Kompensasi yang Memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi Perusahaan yang memeberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

Peterson dan Plowman (dalam Anugrah dkk, 2019) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor seperti:

- a. Keinginan untuk hidup,
- b. Keinginan untuk suatu posisi,
- c. Keinginan akan kekuasaan,
- d. Keinginan akan pengakuan.

Kesimpulan dari pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat berbagai elemen, meliputi

promosi, prestasi kerja, sifat pekerjaan, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja. Selain itu, motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan, kelelahan, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.2.3 Aspek Aspek Motivasi Kerja

Herzberg (2021), dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Kedua aspek tersebut yaitu *extrinsic* dan *intrinsic*. Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Robbins menyebutkan (dalam Yoesana, 2013) bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut :

- a. mempunyai sifat agresif,
- b. kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. mematuhi jam kerja,
- e. tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,

- f. inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja,
- g. kesetiaan dan kejujuran,
- h. terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan,
- i. tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi,
- j. menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Aspek-aspek motivasi menurut Maslow (2020) berfokus pada konsep hierarki kebutuhan, yang menggambarkan bagaimana kebutuhan manusia terstruktur dalam lima tingkat yang berbeda yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan dasar yang paling mendasar untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, air, tempat tinggal, tidur, dan kebutuhan biologis lainnya. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum berfokus pada kebutuhan yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan ini mencakup keamanan finansial, kesehatan, dan perlindungan dari bahaya. Kebutuhan akan stabilitas dan ketertiban dalam hidup.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini mencakup interaksi sosial, hubungan emosional, dan dukungan dari orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini mencakup rasa harga diri, prestise, dan pengakuan atas pencapaian. Terdapat dua jenis penghargaan: penghargaan internal (rasa

percaya diri dan pencapaian pribadi) dan penghargaan eksternal (pengakuan dari orang lain).

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)

Kebutuhan ini mencakup pengembangan diri, kreativitas, dan pencapaian tujuan pribadi. Aktualisasi diri adalah proses berkelanjutan di mana individu berusaha untuk tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek kehidupan.

Kesimpulan dari pembahasan mengenai aspek motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat dua kelompok aspek yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, sesuai dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Aspek tersebut terbagi menjadi aspek ekstrinsik, yang mencakup gaji, pengawasan, hubungan antarpribadi, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, serta keamanan kerja, dan aspek intrinsik, yang meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan sifat pekerjaan itu sendiri.

2.2.4 Ciri Ciri Motivasi Kerja

Individu yang memiliki motivasi yang tinggi menurut Luthans (dalam Ruata, 2022) yaitu:

a. Kebutuhan untuk Berprestasi:

- a. Melakukan sesuatu lebih baik dari pesaing.
- b. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit.
- c. Memecahkan masalah kompleks.
- d. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil.
- e. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

b. Kebutuhan akan Kekuasaan:

- a. Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku.
 - b. Mengontrol orang dan aktivitas.
 - c. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain.
 - d. Memperoleh control informasi dan sumber daya.
 - e. Mengalahkan lawan atau musuh.
- c. Kebutuhan akan Afiliasi:
- a. Disukai banyak orang.
 - b. Diterima sebagai bagian kelompok atau tim.
 - c. Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif.
 - d. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik.
 - e. Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

Adapun ciri-ciri orang yang termotivasi menurut Agustini (2019) adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja sesuai *standard*
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi
- g. Disiplin

Ciri-ciri orang yang termotivasi menurut Ishak & Tanjung (2004) orang yang termotivasi memiliki ciri-ciri:

- a. Bekerja sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan,

- b. Berasa senang melakukan pekerjaannya, merasa pekerjaannya betul-betul berharga, akan bekerja keras untuk menghasilkan sesuai target yang ditetapkan,
- c. Sedikit pengawasan karena kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan sendiri, dan semangat juangnya akan tinggi.

Kesimpulan dari pembahasan mengenai individu yang memiliki motivasi tinggi menurut para ahli mengenai ciri-ciri motivasi mencakup tiga kebutuhan utama: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Individu yang termotivasi untuk berprestasi cenderung berusaha melakukan sesuatu lebih baik dari pesaing, mencapai sasaran yang sulit, dan menyelesaikan tugas yang menantang. Kebutuhan akan kekuasaan mendorong individu untuk mempengaruhi orang lain, mengontrol aktivitas, dan memperoleh posisi yang lebih tinggi. Sementara itu, kebutuhan akan afiliasi membuat individu ingin disukai, diterima dalam kelompok, dan menjaga hubungan yang harmonis.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Sherlie & Hikmah, 2020) indikator motivasi adalah kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan.

Menurut Saigian (dalam Khaeruman dkk, 2021) berpendapat bahwa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Pada dasarnya, motivasi cenderung berfokus pada penciptaan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supardi dan Anwar (dalam Mirawati dkk, 2020) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”. Indikator untuk melihat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik: Gaji, insentif, makan, transportasi, perumahan, dll
- b. Kebutuhan akan ketenangan jiwa diwakili oleh layanan keamanan dan keamanan tenaga kerja, termasuk asuransi tenaga kerja dan sosial, asuransi pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan peralatan perlindungan tenaga kerja.

- c. Kebutuhan sosial ditunjukkan: Komunikasi dengan orang lain. Ini termasuk kebutuhan untuk diterima, dicintai dan dicintai dalam kelompok.
- d. Kebutuhan akan persetujuan dinyatakan sebagai: Persetujuan dan Persetujuan berdasarkan Kemampuan. Ini berarti bahwa karyawan dan manajer lain harus menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri sesuai dengan jenis pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan memobilisasi bakat, keterampilan, dan potensi mereka. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pelatihan.

Kesimpulan dari pembahasan mengenai indikator motivasi kerja menurut para ahli menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan, dan penghargaan. Indikator motivasi juga meliputi pengarahannya, di mana penghargaan dari lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik; kekuasaan, yang memberikan karyawan kewenangan atas pekerjaan mereka; serta kebutuhan keamanan kerja, yang mencakup jaminan dan rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Selain itu, motivasi juga berfokus pada penciptaan keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Pegawai

2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pegawai atau pekerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" (Pasal 1 Ayat 3).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki status sebagai pegawai tetap pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK), dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional.

PNS memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur negara yang berfungsi untuk melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan demikian, PNS tidak hanya berperan sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai agen pembangunan dan perekat bangsa.

2.3.2 Karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sebagai unsur utama Aparatur Sipil Negara (ASN), PNS dituntut memiliki karakteristik tertentu agar mampu menjalankan perannya secara profesional, efektif, dan berintegritas. Karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS antara lain:

a. Integritas

PNS harus menjunjung tinggi nilai kejujuran, etika, dan tanggung jawab

dalam melaksanakan tugas. Integritas menjadi dasar bagi kepercayaan publik terhadap birokrasi dan pemerintahan.

b. Profesionalisme

PNS dituntut untuk bekerja sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan kualifikasi yang dimiliki. Profesionalisme mencakup kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, akurat, serta berorientasi pada hasil.

c. Disiplin

PNS wajib menaati peraturan kepegawaian, mematuhi tata tertib kerja, serta menjalankan tugas sesuai standar operasional yang berlaku. Disiplin juga mencerminkan sikap tanggung jawab dalam bekerja.

d. Netralitas

PNS harus bersikap netral dari pengaruh politik, kelompok, maupun kepentingan pribadi. Netralitas ini menjamin objektivitas dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pelayanan publik.

e. Kemampuan dalam bekerja sama

PNS tidak bekerja secara individu, melainkan dalam sistem birokrasi yang kompleks. Oleh karena itu, kemampuan bekerja sama dalam tim, koordinasi lintas bidang, serta komunikasi efektif menjadi karakteristik penting.

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai instansi pemerintahan. Ketika pegawai merasa termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan untuk pengembangan diri,

mereka cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam mematuhi aturan serta prosedur yang berlaku. Pegawai yang termotivasi akan lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan, sehingga disiplin kerja mereka meningkat. Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai juga berperan dalam memperkuat motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kedisiplinan. Dengan demikian, motivasi yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan disiplin kerja, yang sangat penting untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik.

Motivasi kerja pegawai Dinas Sosial tidak hanya berpengaruh pada kedisiplinan individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas kerja unit dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam mengikuti standar operasional prosedur pelayanan sosial, lebih proaktif dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat, serta memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap kualitas layanan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran, bukan sekadar karena kewajiban formal sebagai aparatur sipil negara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Sosial yang memiliki motivasi

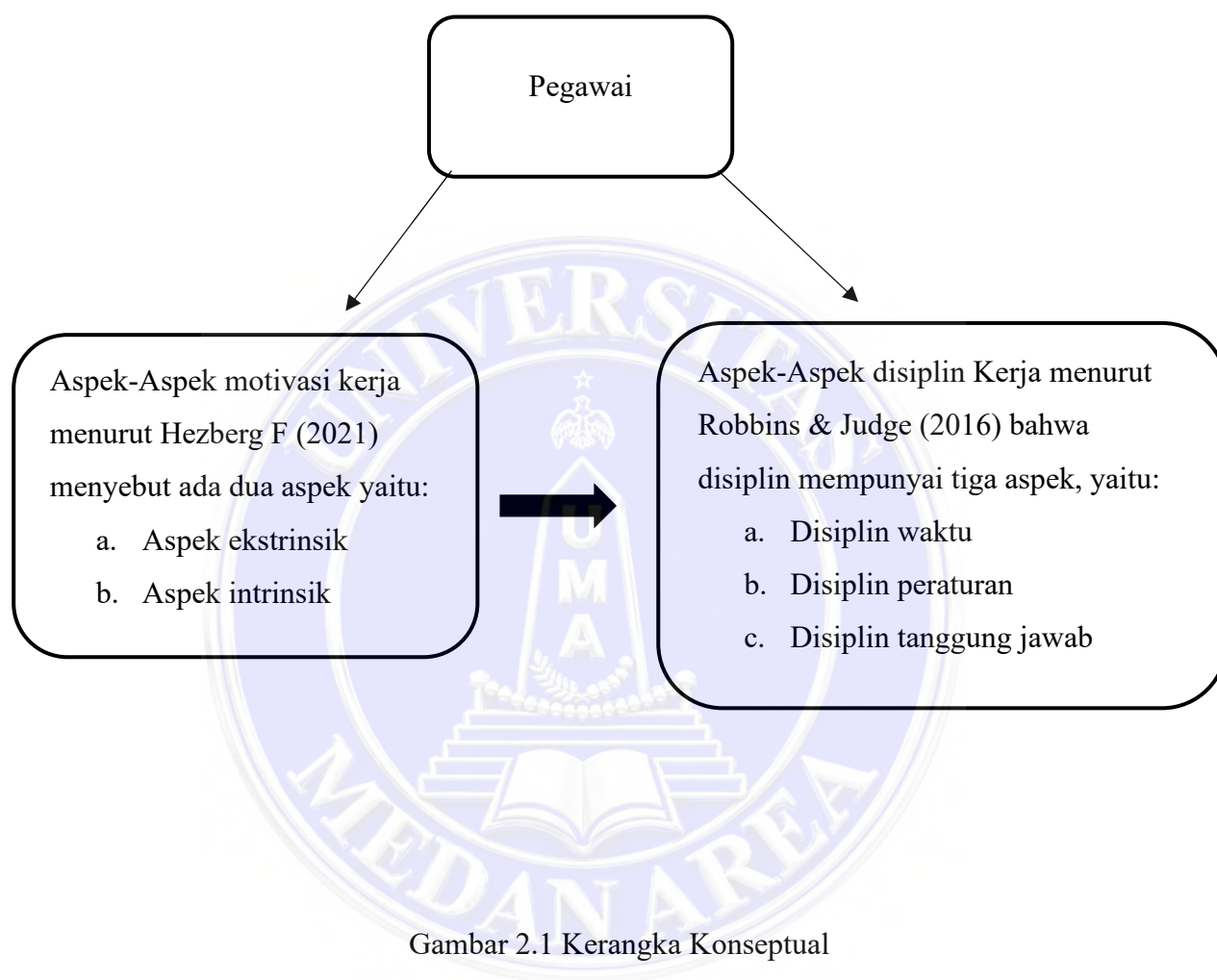
kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang termotivasi akan lebih patuh terhadap jam kerja, menaati prosedur pelayanan, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan lapangan. Kondisi ini sangat penting mengingat sebagian besar tugas Dinas Sosial bersifat pelayanan langsung kepada masyarakat yang membutuhkan ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab tinggi. Hal ini didukung hasil penelitian oleh Kumawarati, dkk (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Antika, dkk (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Pegawai yang termotivasi akan lebih berusaha untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, sehingga disiplin kerja mereka meningkat. Selain itu, motivasi yang kuat juga menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih dalam terhadap organisasi, yang berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang disiplin. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alami, dkk (2022) dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai memiliki implikasi yang sangat penting bagi **Dinas Sosial**. Peningkatan motivasi kerja tidak hanya berdampak pada disiplin kerja

individu pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya surat ijin penelitian.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2025								
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	July	Sep	Okt	Des
1	Pengajuan judul									
2	Pra peneltiian									
3	Login silima									
4	Bimbingan									
5	Seminar proposal									
6	Penelitian									
7	Seminar hasil									
8	Sidang skripsi									

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Lembaga pemerintahan yang berada di Kota Medan yaitu Dinas sosial kota Medan. Yang beralamat di Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127, Indonesia.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk google form sebagai bahan penelitian. Kuesioner merupakan sebuah instrument penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang didalamnya berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Karimuddin, dkk., (2021) skala likert merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan/pernyataan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu /responden.

3.2.2 Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini berupa skala Disiplin kerja yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarakan kepada para subjek, serta *Microsoft Excel* 2007 dan *IBM SPSS* versi 27 *for windows* untuk mengolah serta menganalisis data yang telah dikumpulkan.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, motivasi kerja merupakan variabel independen (X), sedangkan disiplin kerja merupakan variabel dependen (Y). Analisis regresi digunakan untuk melihat sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

3.3.2 Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti dengan tujuan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini data diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2019) Penyusunan skala psikologi didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item item pernyataan dan pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala Disiplin Kerja. Pada penelitian ini metode penskalaan yang digunakan ialah skala likert. Skala likert merupakan skala tertutup yang memiliki dua sifat yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Tiap item memiliki empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban yang bersifat *favorable* diberi nilai

4-1, sedangkan untuk jawaban yang bersifat *unfavorable* diberi nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

<i>Favorable</i>	Nilai	<i>Unfavorable</i>	Nilai
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

3.3.3 Metode Uji coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti keabsahan atau kebenaran. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (2013) Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selain validitas, alat ukur yang baik juga harus reliabel. Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang berarti hal yang dapat dipercaya (tahan uji).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2013) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data dengan

hasil yang tetap walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama. Oleh karena itu, alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel.

Secara kuantitatif, reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}). Nilai koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1, dengan angka mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Umumnya, suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai koefisiennya $\geq 0,700$ (Sugiyono, 2017).

3.3.4 Analisis data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2020).

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana. Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam perhitungan statistik ini penulis menggunakan program IBM SPSS *Statistic*.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah uraian tentang variabel yang dimaksud, atau tentang pengukuran dari variabel yang bersangkutan. Definisi operasional sangat penting dan diperlukan agar proses pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) berjalan dengan konsisten (Notoatmojo, 2014).

Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang sadar akan mentaati peraturan yang ada dan norma norma sosial yang menunjukkan nilai nilai kepatuhan yang menuntunnya untuk secara sukarela berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada. Yang dapat di ukur dengan aspek Disiplin waktu, Disiplin peraturan, Disiplin tanggung jawab. Dengan jumlah item 24, item tertinggi bernilai 4 dan item terendah bernilai 1.

Dapat disimpulkan motivasi Kerja merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan tujuan Perusahaan karyawan yang termotivasi cenderung memberikan upaya maksimal, yang berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan. Yang dapat di ukur dengan aspek instrinsik dan ekstrinsik. Dengan jumlah item 18, item tertinggi bernilai 4 dan item terendah bernilai 1.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Pegawai tetap berjumlah 43 orang.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling yaitu menurut Sugiyono (2020) adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Menurut Sugiyono (2020) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam menentukan jumlah sampel, apabila subjek populasi jumlahnya kurang dari 100-150.

3.5.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Sosial Kota Medan dengan jumlah sampel penelitian 43 orang pegawai.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan penelitian

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

1. Persiapan Administrasi

Pelaksanaan penelitian diawali dengan pengurusan administrasi perizinan penelitian. Pada tanggal 28 Juli 2025, peneliti mengajukan permohonan surat pengantar penelitian ke Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Fakultas kemudian menerbitkan surat pengantar penelitian dengan nomor 2736/FPSI/01.10/VII/2025 sebagai dasar resmi pelaksanaan penelitian. Setelah memperoleh surat pengantar dari fakultas, peneliti melanjutkan proses perizinan dengan mendatangi Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA). Surat pengantar dari fakultas diserahkan kepada pihak BRIDA untuk mendapatkan rekomendasi dan surat pengantar lanjutan sesuai prosedur yang berlaku. Selanjutnya, setelah memperoleh surat pengantar dari BRIDA, peneliti menyerahkan surat tersebut kepada Dinas Sosial sebagai instansi tempat dilaksanakannya penelitian. Surat pengantar ini digunakan sebagai izin resmi untuk melakukan pengumpulan data penelitian di lingkungan Dinas Sosial. Setelah seluruh proses perizinan selesai dan mendapatkan persetujuan dari Dinas Sosial, peneliti kemudian melanjutkan ke tahap pelaksanaan penelitian, yaitu pengumpulan data sesuai dengan tujuan dan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.

2. Persiapan Alat Ukur Skala Disiplin Kerja

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat.

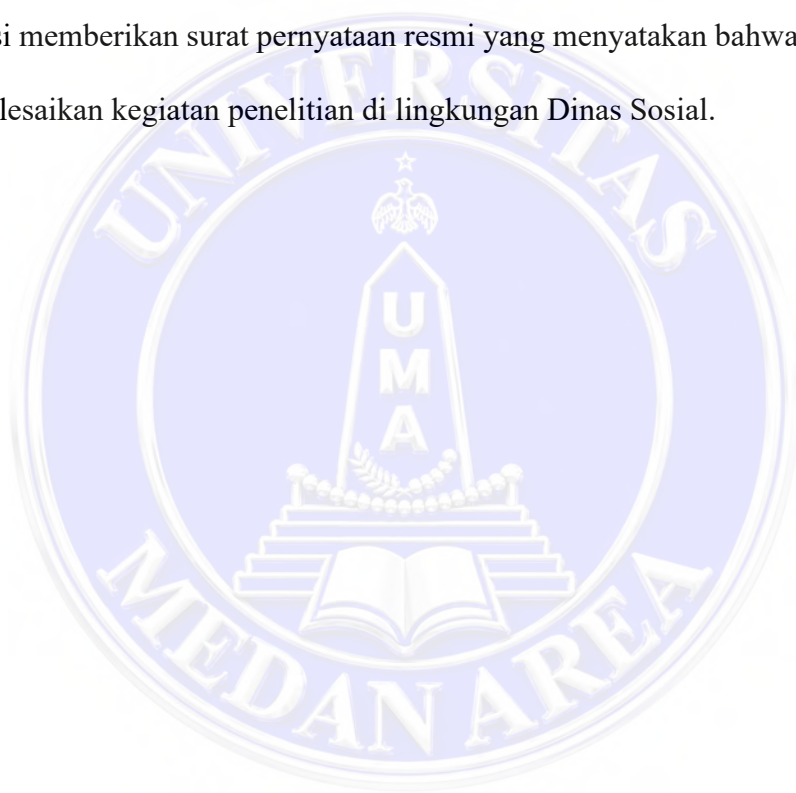
3.6.2 Pelaksanaan Penelitian

Setelah memperoleh izin resmi dari pihak Dinas Sosial, peneliti melanjutkan kegiatan penelitian dengan melakukan survei awal. Survei awal ini dilakukan melalui wawancara informal kepada beberapa pegawai Dinas Sosial dengan tujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur agar responden dapat memberikan informasi secara terbuka dan alami.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut, peneliti kemudian melakukan observasi langsung di lingkungan kerja Dinas Sosial. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data pendukung serta memperkuat informasi yang telah didapatkan sebelumnya. Melalui observasi, peneliti mengamati kondisi kerja, perilaku pegawai, serta situasi lingkungan kerja untuk mengetahui kesesuaian antara informasi hasil wawancara dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Selanjutnya, pada rentang waktu 15 September hingga 22 September 2025, peneliti secara langsung datang ke lokasi penelitian untuk melaksanakan pengambilan data penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen penelitian kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Selama proses pengambilan data, peneliti memastikan bahwa seluruh prosedur penelitian dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan etika penelitian.

Setelah seluruh proses pengambilan data selesai dilaksanakan, pihak instansi memberikan surat pernyataan resmi yang menyatakan bahwa peneliti telah menyelesaikan kegiatan penelitian di lingkungan Dinas Sosial.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistik dan interpretasi teoritis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat dipahami melalui perbandingan antara nilai mean hipotetik dan mean empirik. Mean hipotetik untuk variabel Disiplin Kerja adalah 50, sedangkan mean hipotetik untuk Motivasi Kerja adalah 37,5. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa mean empirik Disiplin Kerja sebesar 66,63 dan mean empirik Motivasi Kerja sebesar 47,19. Kedua variabel memiliki nilai empirik yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa tingkat Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja pegawai berada dalam kategori baik.

Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja ($r = 0,674$; $p = 0,000$). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,454, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 45,4 % terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran praktis dan akademis untuk pihak-pihak terkait:

1. Bagi Pegawai Dinas Sosial Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian, Pegawai disarankan untuk mempertahankan disiplin kerja yang sudah tinggi dengan tetap hadir tepat waktu, bekerja sesuai target, dan mematuhi peraturan yang ada, peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

2. Bagi Instansi Dinas Sosial Kota Medan

Instansi perlu mempertahankan disiplin kerja pegawai yang sudah tinggi melalui pengawasan yang konsisten, penerapan sanksi dan penghargaan secara adil, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung kedisiplinan. Selain itu, motivasi kerja pegawai dapat diperkuat dengan menyediakan kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan fasilitas kerja yang memadai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, sistem penghargaan dan sanksi, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan memperkuat landasan teori guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi azwar kerja terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. *Journal FEB Unmul*, 14, 46–55.
- Alliah, A. B., & Handiwi, R. S. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Eureka Media Aksara.
- Anugrah, R., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Venanda, E., Lonikat, T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2004). Manajemen motivasi. Jakarta: Pustaka Setia.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang.
- Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi (Edisi ke-2). Pustaka Belajar.
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Analitika*, 3(1), 29–36.
- Dewi, G. A. (2022). Perumusan Masalah Penelitian. In *Metodologi Penelitian* (1st ed., pp. 36–37). Rizmedia : Yogyakarta
- Fadilla, Z., Taqwin, M., Ketut, M., & Ardiawan, N. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. ISBN: 978-623-5722-91-7.
- Hendra, ketut. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pt. Arta Sedana Singaraja.
- Herzberg, F. (2021). *Work and the nature of man*. New York : World Publishing.
- Kasnaeny, K. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV. Dream Litera.
- Khaeruman, S. T., M. M., Chra., dkk. (2021). Meningkatkan kinerja: Manajemen sumber daya manusia (Konsep & studi kasus).
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu.
- Maryoto, A. (2019). Ensiklopedia profesi: Seri Pegawai. ALPRIN.
- Maskur. (2024). Disiplin Kerja : Tanggung jawab, Reward dan Punishment. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Masyjui, I. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2014). Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. P., & D. S. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang: Pascal Books.
- Puspita, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja (cetakan 1). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). CV. Pustaka Abadi.
- Ramadhan, M., Dini, R., Ekonomi, F., & Putih, U. G. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah. 2(2).
- Riyadi, S. (2023). Pendidikan. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational behavior (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Ruata, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: Media Pustaka.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.
- Sitorus, R. M. T. (2021). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sri Indra Wahyuni & Ema Fitri Lubis. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. ALFABETA, cv.
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
- Syahda, M. P. P. S. (2024). Disiplin kerja. Dalam Manajemen sumber daya manusia.

Penerbit Eureka.

Taruh, F. (2020). Motivasi. Deepublish.

Trio Saputra. (2014). Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau Trio Saputra A .
Pendahuluan Perkembangan dan teknologi ilmu pengetahuan pesat , dalam
lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka
sendiri dan masyarakat luas . Agar eksistensi diri.

Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In Journal of
Modern African Studies (Vol. 35, Issue 17).

wahyuni indra, sri fitri lubis, ema. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada
Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru Sri. 6.

Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.
eJournal Pemerintahan Integratif, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-27.

Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber
Daya Manusia. In Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA
TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan
Timur (Vol. 1, Issue 1)



LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN DISIPLIN KERJA

Kuesioner Penelitian Tugas Akhir

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon baca dan pahami setiap pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Tidak terdapat jawaban yang benar maupun salah. Mohon menjawab sesuai dengan pengalaman dan pandangan pribadi Bapak/Ibu.

Dalam pengisian kuesioner berikut, terdapat 4 pilihan jawaban, mohon diisi sesuai dengan keadaan yang menggambarkan diri Bapak/Ibu :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Data Responden:

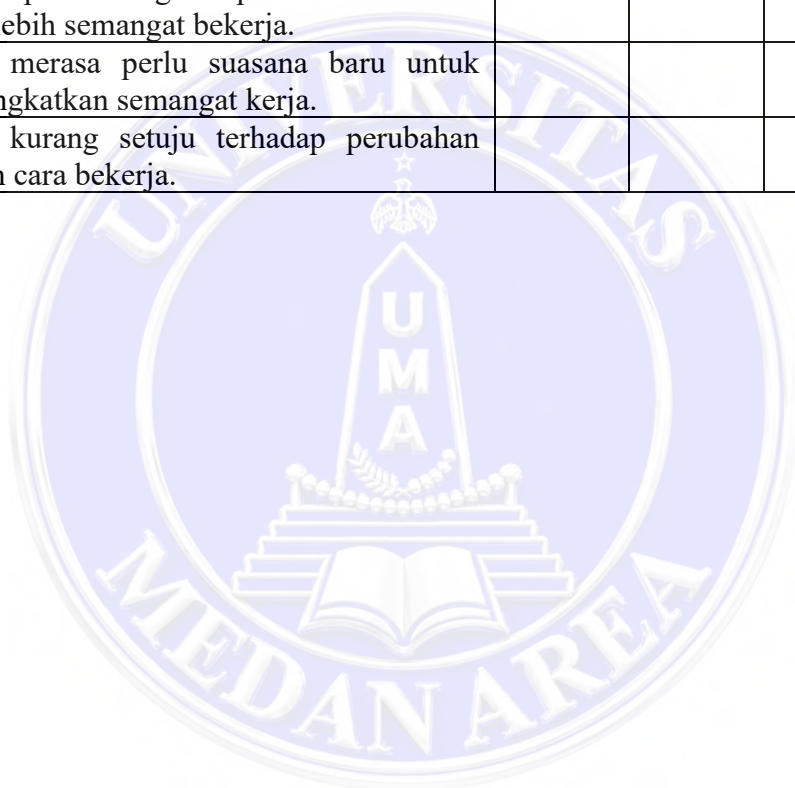
Nama :

Jenis kelamin :

Pernyataan	Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Saya datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.				
Saya menjunjung tinggi ketepatan waktu kerja.				
Konsistensi waktu kehadiran saya belum optimal.				
Saya bekerja tanpa memperhatikan batas waktu yang ditetapkan .				
Saya belum fokus pada tenggat waktu saat menyelesaikan tugas.				
Saya mengelola waktu agar tidak melenceng dari jadwal.				
Saya menjaga komitmen waktu dalam setiap pekerjaan.				
Saya belum sepenuhnya menerapkan perencanaan waktu dalam bekerja.				
Pengalaman kerja saya terasa biasa saja.				

Saya masih menyelaraskan tindakan dengan ketentuan yang berlaku.				
saya menaati aturan kerja sebagai bentuk kesetiaan.				
Saya bangga menjadi bagian dari instansi ini.				
Saya menerima arahan atasan dengan baik.				
Instruksi pimpinan belum selalu saya jalankan dengan baik.				
Saya lebih sering mengandalkan cara sendiri saat bekerja.				
Saya siap melaksanakan tugas sesuai arahan.				
Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
Saya menggunakan alat tanpa memperhatikan cara pakai.				
Penyelesaian tugas saya belum berjalan secepat yang diharapkan.				
Saya menggunakan peralatan sesuai fungsinya.				
Saya kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
Saya melaporkan kerusakan alat kerja.				
Saya bertindak cepat untuk menyelesaikan pekerjaan.				
Saya membiarkan alat rusak tanpa laporan.				
Saya merasa dihargai melalui gaji yang diberikan.				
Saya menerima arahan yang jelas dari atasan saat bekerja.				
Saya merasa gaji yang diberikan kurang sesuai.				
Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan satu tim.				
Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan usaha yang saya lakukan.				
Saya butuh waktu lebih untuk memahami instruksi dari atasan.				
Saya merasa lebih semangat bekerja karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.				
Saya merasa diabaikan dalam hubungan kerja.				
Pekerjaan ini terasa tidak sesuai dengan minat dan kemampuan saya.				

Saya terbuka terhadap perbedaan pendapat.				
Saya merasa tempat kerja mendukung fokus dan konsentrasi.				
Ketiadaan pengembangan diri membuat semangat kerja saya menurun.				
Respons terhadap pendapat saya masih memengaruhi kenyamanan saya saat berbicara.				
Saya merasa puas karena pekerjaan ini memberi makna bagi saya.				
Saya memperoleh pengalaman baru yang mendukung tugas saya.				
Kesempatan mengikuti pelatihan membuat saya lebih semangat bekerja.				
Saya merasa perlu suasana baru untuk meningkatkan semangat kerja.				
Saya kurang setuju terhadap perubahan dalam cara bekerja.				





LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI SKALA PENELITIAN

[illegible]

LAMPIRAN 3
VALIDITAS DAN REABILITAS ALAT UKUR

Reliability**Scale: motivasi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3.47	.505	43
M2	3.79	.412	43
M3	3.00	1.024	43
M4	3.49	.506	43
M5	3.53	.631	43
M6	2.86	1.037	43
M7	3.51	.631	43
M8	3.21	.914	43
M9	3.09	.811	43
M10	3.16	.814	43
M11	3.56	.590	43
M12	2.70	1.036	43
M13	2.14	1.037	43
M14	3.40	.623	43
M15	3.47	.550	43
M16	3.35	.650	43
M17	2.53	1.279	43
M18	3.19	.588	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	53.98	24.785	.365	.887
M2	53.65	28.899	-.496	.852
M3	54.44	24.538	.327	.817
M4	53.95	25.664	.386	.803
M5	53.91	24.658	.390	.891
M6	54.58	25.678	.011	.837
M7	53.93	23.876	.421	.875
M8	54.23	20.754	.634	.824
M9	54.35	23.804	.304	.885
M10	54.28	23.920	.387	.888
M11	53.88	24.772	.398	.891
M12	54.74	24.338	.343	.814
M13	55.30	25.168	.060	.829
M14	54.05	24.617	.302	.889
M15	53.98	25.118	.363	.895
M16	54.09	25.229	.387	.802
M17	54.91	22.182	.354	.897
M18	54.26	23.290	.570	.861

$$18 - 3 = 15 \times 4 + 15 \times 1 / 2 = 37,5$$

Reliability**Scale: displin****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.58	.499	43
D2	3.51	.592	43
D3	3.23	.868	43
D4	3.35	.573	43
D5	3.44	.629	43
D6	3.42	.626	43
D7	3.67	.474	43
D8	3.42	.545	43
D9	3.16	.843	43
D10	2.07	.936	43
D11	4.56	6.177	43
D12	3.40	.541	43
D13	3.60	.495	43
D14	2.98	1.144	43
D15	3.12	.793	43
D16	3.51	.506	43
D17	3.63	.536	43
D18	2.93	.936	43
D19	3.16	.949	43
D20	3.63	.536	43
D21	3.33	.644	43
D22	3.09	.750	43
D23	3.09	.750	43
D24	3.42	.698	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	76.72	83.111	.373	.822
D2	76.79	81.550	.374	.811
D3	77.07	76.257	.375	.872
D4	76.95	80.855	.347	.805
D5	76.86	76.980	.482	.874
D6	76.88	81.867	.338	.814
D7	76.63	83.334	-.100	.823
D8	76.88	79.248	.324	.892
D9	77.14	78.599	.326	.892
D10	78.23	77.802	.343	.887
D11	75.74	34.195	.343	.888
D12	76.91	80.896	.355	.805
D13	76.70	82.121	.336	.814
D14	77.33	75.034	.320	.869
D15	77.19	78.060	.386	.886
D16	76.79	82.503	-.007	.817
D17	76.67	83.796	-.142	.827
D18	77.37	76.049	.353	.872
D19	77.14	76.409	.324	.876
D20	76.67	83.796	-.142	.827
D21	76.98	78.404	.339	.886
D22	77.21	80.169	.346	.803
D23	77.21	80.169	.346	.803
D24	76.88	77.867	.352	.883

$$24 - 4 = 20 \times 4 + 20 \times 1 / 2 = 50$$



LAMPIRAN 4 HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: displin

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.119	8.086

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.378	1	435.378	6.659	.000
	Residual	2680.668	41	65.382		
	Total	3116.047	42			

a. Dependent Variable: displin

b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.594	12.089		2.944	.005
	motivasi	.658	.255	.374	2.580	.014

a. Dependent Variable: displin

Hasil Perhitungan Uji regresi

Korelasional	F	p	Keterangan
X-Y	6,659	0,000	Linear

Kriteria : $P < 0.05$ maka dinyatakan regresi linear

Hasil Persamaan garis regresi linear

Regresi linear	a	b	Keterangan
$Y = a + bx$	35,594	0,658	Linear

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		displin	motivasi
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66.63	47.19
	Std. Deviation	8.613	8.895
	Most Extreme Absolute	.243	.195
Differences	Positive	.243	.078
	Negative	-.171	-.195
Test Statistic		.243	.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.341	.451

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
displin * motivasi	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Report

displin

motivasi	Mean	N	Std. Deviation
32	56.00	1	.
34	55.00	1	.
36	51.00	1	.
39	50.00	1	.
42	63.00	1	.
44	66.33	3	.577
45	72.00	1	.
46	72.00	6	19.204
47	66.33	6	3.882
48	70.00	4	1.414
49	65.80	5	2.864
50	67.25	4	4.500
51	68.33	3	1.528
52	66.00	1	.
53	71.00	2	.000
54	66.00	2	2.828
55	66.00	1	.
Total	66.63	43	8.613

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
displin motivasi	*Between Groups	(Combined)	1083.830	16	67.739	.867	.000
		Linearity	435.378	1	435.378	5.570	.000
		Deviation from Linearity	648.452	15	43.230	.553	.384
	Within Groups		2032.217	26	78.162		
	Total		3116.047	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
displin * motivasi	.674	.454	.590	.348

Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	0,674	0,454	45,4%	0,000	significant

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Disiplin	8,613	50	66,63	TINGGI
Motivasi	8,895	37,5	47,19	TINGGI



LAMPIRAN 5

HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Disiplin	66,63	0,243	8,613	0,341	Normal
Motivasi	47,19	0,195	8,895	0,451	Normal

Kriteria $P(\text{sig}) > 0.05$ maka dinyatakan sebaran normal

Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	0,553	0,384	Linear

Kriteria : $P \text{ beda} > 0.05$ maka dinyatakan linear

LAMPIRAN 6

SURAT PENELITIAN DAN SELESAI PENELITIAN



Surat penelitian

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2736/FPSI/01.10/VII/2025 28 Juli 2025
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Dea Arsyita Azzahra
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600050
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

Surat selesai penelitian



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS SOSIAL
Jalan Pinang Baris No. 114, Medan Sunggal, Medan, Sumatera Utara 20127
Laman dinsos.medan.go.id, Pos-el dinsos@medan.go.id

Surat Keterangan
Nomor : *000.1.11.1/1700.0*

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 000.9/3945 Tanggal 15 September 2025 Tentang Surat Keterangan Riset, dengan ini Dinas Sosial Kota Medan, menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini :

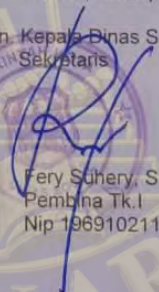
Nama Mahasiswa	NIM	Unit Penempatan	Pembimbing
Dea Arsyita Azzahra	218600050	Sub. Bagian Umum	Sri Wahyuni, S.E

Menerangkan bahwasannya mahasiswa/i atas nama tersebut di atas telah melakukan Riset dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan"** pada Instansi Dinas Sosial Kota Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 September 2025

An. Kepala Dinas Sosial
Sekretaris


Fery Suhery, S.Sos
Pembina Tk.I
Nip 196910211990091001

