

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR
PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)**

MALANG

SKRIPSI



Oleh

WIDYAWATI

NIM : 15510050

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR
PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

WIDYAWATI

NIM : 15510050

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) MALANG

SKRIPSI

Oleh :

WIDYAWATI

NIM : 15510050

Telah disetujui pada tanggal 23 Maret 2019

Dosen Pembimbing,



SETIANI, SE., MM

NIP.19900918 201801 2002

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP.19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR
PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)
MALANG

SKRIPSI

Oleh :

WIDYAWATI

NIM : 15510050

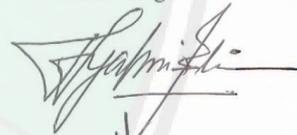
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada 29 April 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Syahirul Alim, SE., MM
19771223 200912 1002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
SETIANI, SE., MM
NIP.19900918 201801 2002
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP.19490929 198103 1004

Tanda Tangan



()




SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widyawati
Nim : 15510050
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 Mei 2019

Hormat saya,



Widyawati
Widyawati

NIM : 15510050

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbal Alamin atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala kelebihan dan kekuranganku. Tidak lupa kepada orang-orang yang selalu mendokan dan memberi semangat kepadaku disaat menyelesaikan tugas akhir ini.

Kepada Pujianto ayahku tercinta dan Sumakyah ibuku tercinta yang selalu mendukungku sampai akhir ini. Dengan doa beliau akhirnya saya sampai pada titik terakhir di masa perkuliahan ini. Tidak ada seorang pun yang dapat menggantikan kasih sayang beliau yang sudah merawatku mulai kecil sampai dewasa ini. Maaf jika selama ini masih belum bisa menggantikan pengorbanan beliau berdua.

Kepada Ibu Setiani selaku dosen pembimbing yang selalu memberi motivator dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

MOTTO

“Hidup di Dunia ini Hanya Sekali

Perbanyaklah amal dan Ibadah”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan motivator dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi. M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Saifullah selaku Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang yang telah memberi informasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua orangtuaku yang telah memberikan motivasi dan doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan penelitian skripsi ini.
7. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan skripsi.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, dengan segala kelebihan dan kekurangan karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK(Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	13
2.2.1 Motivasi Kerja	13
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.2.1.3 Indikator-indikator Motivasi	16
2.2.1.4 Teori Motivasi.....	17
2.2.1.5 Motivasi Dalam Islam.....	18

2.2.2 Kinerja Pegawai.....	20
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	20
2.2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai	21
2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam	22
2.2.3 Disiplin Kerja	23
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.2.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja	23
2.2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja	24
2.2.3.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin.....	26
2.2.3.5 Faktor-faktor Disiplin	27
2.2.3.6 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2.3.7 Disiplin Kerja Dalam Islam	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	29
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	29
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	30
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Memediasi ke Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Data dan Jenis Data	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Definisi Operasional Variabel	34
3.8 Skala Pengukuran	37

3.9 Metode Analisis Data	38
3.9.1 Pengertian PLS	38
3.9.2 Langkah-langkah PLS	38
3.9.3 Uji Mediasi	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Perusahaan	41
4.1.2 Visi dan Misi	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan	47
4.1.5 Ruang Lingkup	50
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.1 Variabel Motivasi Kerja	54
4.3.2 Variabel Kinerja Pegawai.....	57
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja.....	59
4.4 Evaluasi Model	61
4.4.1 Model Pengukuran (Outer Model)	61
4.4.2 Model Struktural (Inner Model)	66
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	68
4.4.4 Uji Mediasi	71
4.5 Pembahasan	74
4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	75
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	77
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.5.4 Disiplin Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.6 Variabel Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4.8 Nilai Convergent Validity.....	61
Tabel 4.9 Nilai Discriminat Validity.....	63
Tabel 4.10 Nilai AVE dan Korelasi Antar Variabel Laten	65
Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	66
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Goodness of Fit.....	67
Tabel 4.13 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Mediasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	31
Gambar 4.1 Strktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Model Struktural (Inner Model).....	67
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	69
Gambar 4.4 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Lampiran 3 Model Struktural (*Inner Model*)

Lampiran 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Lampiran 5 Hasil Uji Mediasi



ABSTRAK

Widyawati, 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang"

Pembimbing : Setiani, SE., MM

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan kepada seseorang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta disiplin kerja yang ada di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana tujuannya untuk meneliti populasi dan sampel yang ada di perusahaan tersebut. Dimana penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Pada penelitian ini populasi dan sampel sebanyak 41 pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (3) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Widyawati, 2019. *"The Influence of Working Motivation Towards The Mediated Work Discipline Employee Performance At A State Treasury Service Office (KPPN) Malang"*

Advisor: Setiani, SE., MM

Keywords: *Working Motivation, Employee Performance, Work Discipline*

Motivation is an encouragement of someone in achieving their desired goal. With the existence of motivation, it can improve employee performance along with the work discipline of the company. The purpose of this research is to identify the direct influence of motivation towards employee performance and to identify that work discipline mediates the influence of working motivation towards employee performance State Treasury Service Office (KPPN) Malang.

This research implements a quantitative approach. The purpose of this research is to investigate the population and sample in the company. This research implements a saturated sampling technique. In this research, the population and sample are 41 employees of State Treasury Service Office (KPPN) Malang. The data were collected from the respondent using a questionnaire. This current research was conducted by means of Partial Least Square (PLS) analysis.

This current research resulted that (1) Working motivation has a significant influence towards employee performance (2) Working motivation significantly influence the work discipline (3) Work discipline has a significant influence towards employee performance (4) Work discipline able to mediate the influence among working motivation towards employee performance.

المستخلص

ويديوات ، ٢٠١٩، "تأثير حافز العمل على أداء الموظف وساطة في انضباط عمل في مكتب خدمة المالية الحكومية مالا نيج مكتب خدمات خزانة الدولة

المشرف: سيباني

الكلمات الرئيسية: حافز العمل، أداء الموظف، انضباط العمل

الحافز هو دافع يبحث المرء ليكون قادرًا على تحقيق الهدف. مع وجود الحافز يمكن أن يحسن أداء الموظف وانضباط العمل في الشركة، أما الغرض من هذا البحث هو التعرف على تأثير الحافز على أداء الموظف وتعرف ما إذا كان الانضباط العمل يتوسط تأثير الدافع العمل على أداء الموظف في مكتب خدمات خزانة الدولة

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكيفي. حيث الغرض هو فحص المجتمع والعينات في الشركة. حيث تستخدم هذه الدراسة تقنيات أخذ العينات المشبعة. في هذه الدراسة، كان عدد المجتمع والعينات ٤١ موظفًا من مكتب خدمة المالية الحكومية في مالا نيج. مكتب خدمات خزانة الدولة ومجمع البيانات مباشرة من المجيبين باستخدام الاستبيانات. و أيضًا تستخدم هذه الدراسة التحليل الجزئي لأقل ميدان الأقل جزئية مربع

أمانتيحة البحث تدل على أن (١) الدافع للعمل له تأثير كبير على أداء الموظف (٢) الدافع للعمل له تأثير كبير على انضباط العمل (٣) انضباط العمل له تأثير كبير على أداء الموظف (٤) انضباط العمل مفدّر على التوسط في التأثير بين الدافع العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki dorongan, daya, karya, akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan. Dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, adanya modal dan tersedianya bahan, jika tidak ada manusia sulit bagi organisasi itu mencapai tujuan tersebut. Potensi Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi kepada upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Sutrisno, 2016: 3).

Di suatu kehidupan bermasyarakat di mana pun manusia berada, sangat dibutuhkan sebuah peraturan guna menyekat setiap tindakan dan kelakuan. Tetapi kebijakan itu tidak berarti bila tidak ada hukuman bagi seseorang yang menerjangnya. Maka dari itu bagi seseorang yang melanggar peraturan tersebut akan diberikan sebuah hukuman sesuai dengan aturan ditempat tersebut.

Manusia mempunyai rasa ingin hidup bebas dari segala peraturan yang membatasi dirinya, sehingga seseorang tersebut ingin melepaskan dari segala ikatan peraturan yang ada di hidupnya dalam kegiatan dan segala perilaku. Sebagai makhluk sosial bermasyarakat, manusia hidup di antara orang-orang yang saling ketergantungan, di mana seorang tersebut mempunyai suatu kebutuhan dan keinginan akan rasa diterima oleh masyarakat sekitarnya. Makanya itu manusia akan sangat tergantung oleh manusia lain.

Disiplin adalah permulaan serta keinginan seseorang tunduk terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara rela menuruti segenap aturan yang telah dibuat perusahaan dan sadar akan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Orang itu akan taat ke semua peraturan dengan bagus, bukan karena dipaksa oleh orang lain. Kemauan adalah satu aksi perilaku, dan aksi seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2003: 193).

Peraturan yang digunakan untuk memberi panduan dan penyuluhan bagi pegawainya dalam menciptakan suatu tata tertib yang baik bagi kantor. Dengan tata tertib atau norma yang baik, semangat kerja pegawai, moral kerja pegawai, efisiensi, efektifitas kerja pegawai akan meningkat dan berdampak ke perusahaan. Perusahaan akan sulit mencapai tujuan jika para pegawai tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan akan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Bilamana disiplin kerja baik maka kinerja akan meningkat.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat. Untuk mencapai tujuan tersebut, manusia akan terlibat di dalamnya. Untuk menggerakkan manusia agar terdorong untuk melakukan yang dikehendaki perusahaan, maka diperlukan sebuah motivasi di dalam perusahaan tersebut, karena dengan motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki suatu faktor untuk mendorong aktivitas tersebut. (Gitosudarmo, dalam Sutrisno, 2016:109). Jika seseorang itu butuh dan ingin sesuatu, hingga ia tergerak untuk melaksanakan aktivitas khusus guna memperoleh sesuatu yang diinginkannya. Keperluan dan cita-cita setiap orang pasti berbeda-beda. Keperluan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena sistem mental yang ada dalam diri seseorang tersebut. Proses tersebut ada di dalam diri seseorang yang merupakan suatu pembentukan apresiasi pada diri. Dengan sikap yang berbeda-beda, jadi motivasi untuk melakukan suatu aktivitas tersebut itu pun juga berbeda pula.

Sumber daya manusia sangat berperan penting. Pada hal ini pegawai yang berkinerja keras serta berperan kuat dalam melakukan operasional perusahaan dan perolehan tujuan yang telah dikukuhkan. Oleh karena itu organisasi harus menghargai segala bagian yang ada di dalam diri pegawai agar terciptanya suatu sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, dalam Agung, 2013).

Kinerja pegawai merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu pelaksanaan dari tingkah seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan kedudukan dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Soal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai pemasti kesuksesan serta kesinambungan hidup perusahaan. Dalam suatu perusahaan, manusia sebagai individu yang saling ketergantungan menggambarkan salah satu unsur yang amat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut. Hal ini harus didukung dengan suatu kinerja yang baik pula,

karena tanpa kinerja yang baik, perusahaan tak akan mencapai tujuannya. Dengan suatu kinerja yang baik, perusahaan akan mencapai suatu hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Begitu banyak para pegawai yang memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi ektivitas, kuantitas, dan kualitas kerja. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik maka akan sangat mempengaruhi terhadap kuantitas dan kualitas kerja (Mathis dan Jackson, dalam Srimulyani, 2013).

KPPN Malang adalah suatu lembaga keuangan negara yang diberikan kewenangan yang bertindak sebagai Kuasa Bendahara Umum Negara guna melayani kebutuhan finansial dari pemerintah daerah, KPPN Malang juga melayani instansi pemerintah pusat didaerah dalam rangka pencairan dana dari APBN dan verifikasi. Sebagai salah satu organisai pemerintahan pusat, KPPN juga dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permanasari, 2014), dilihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai (KPPN) Malang bawasannya tingkat disiplin kerja disana sedang dengan prosentase sebesar 40,6%.

Menurut Murti dan Srimulyani, (2013), tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PDAM Kota Madiun”. Dari hasil penelitian bawasannya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan motivasi kerja yang berdampak terhadap kebahagiaan kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan kepuasan kerja menggambarkan variabel pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat berperan serius dalam mendukung Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang untuk menggapai kualitas yang optimal dalam mencapai tujuan kantor. Para pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang dengan kualitas disiplin kerja yang dimiliki akan terus melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Sehingga bisa menjadi contoh bagi kantor yang lain

Motivasi dalam hal ini sangat diperlukan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang tersebut guna untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang itu sendiri. “Motivasi akan diberikan kepada bawahan agar supaya dapat terlaksananya suatu kinerja yang baik. Dengan adanya suatu reward setiap triwulan maka seorang pegawai akan termotivasi untuk meraihnya, dengan cara melaksanakan tugas dengan baik dan menaati peraturan yang ada”. (Hasil wawancara bersama Customer Service Ibu Sri Widayati.

Berdasarkan pada penemuan terdahulu dan fenomena diatas maka peneliti ingin mengangkat judul **”PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang?
4. Apakah disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang
4. Untuk mengetahui disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Penulis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Akademisi dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi akademisi dan pembaca dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh edisiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Malang, maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang agar penelitian ini jelas mengenai variabel dan objek penelitiannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Srimulyani Harry Murti, (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PDAM Kota Madiun”. Hasil penelitiannya bawasannya ditemukan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.
2. Saina Nur, (2013) “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar (0,30), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid dan selanjutnya item-item pertanyaan-pernyataan tersebut dapat diikutkan dalam pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan melalui item-item yang diajukan kepada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode atau rumusan alpha cronbach’s.

3. Dhianty Shafa Permanasari, (2014), “Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. Hasil penelitian terhadap dua variabel yaitu persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa adanya hubungan positif. Dan signifikan. Artinya hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005. Jadi hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan disiplin kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang dapat diterima dengan prediksi sebesar 31,1%, sementara sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.
4. Ahmad Taufiq, (2016). “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang”. Bawasannya dalam riset ini terdapat efek motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui disiplin kerja selaku variabel mediasi yang memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsungnya ($0,479 > 0,344$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik kepada kinerja.

5. Lidia Lusri dan Siagian Hotlan, (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bawasannya terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dilihat melalui nilai t-statistik yaitu 2.374 lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Srimulyani Harry Murti, tentang (2013), “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”	Motivation, job satisfaction, employee performance	Analisis regresi sederhana, regresi berganda dan <i>path analysis</i> .	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.
2.	Saina Nur, (2013), “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas	Konflik, stress kerja, kepuasan kerja, kinerja	Metode survey	Hasil penelitian menyatakan bawasannya nilai dari setiap korelasi lebih dari nilai r tabel (0,30), hal ini menunjukkan semua pertanyaan bawasannya valid dan selanjutnya item-item pertanyaan tersebut dapat diikutkan dalam

	Khairun Ternate”			<p>pengujian reliabilitas. Semua item pertanyaan yang dinyatakan valid selanjutnya diuji reliabilitasnya untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan melalui item-item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach's.</p>
3.	Dhianty Shafa Permanasari, (2014), “Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang	Persepsi terhadap kepemimpinan transformatif, disiplin kerja	Analisis regresi berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya dua variabel yaitu (persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa adanya hubungan positif ($R_{xy}=0,577$ dan sig. Sebesar $p=0,001$ ($p<0,050$). Artinya hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005. Jadi hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan</p>

				transformatif dengan disiplin kerja pegawai dapat diterima dengan.
4.	Ahmad Taufiq, (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang	Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance	Metode survey dan data dikumpulkan melalui kuesioner	Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. Bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsungnya ($0,479 > 0,344$). Hal ini berarti bahwa variabel disiplin merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik kepada kinerja.
5.	Lidia dan Siagian, Hotlan, (2017)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 8 yaitu sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96 , sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya" dapat

				diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur pada tabel 10 yaitu sebesar 0.273.
--	--	--	--	---

Sumber: Data Diolah, 2019

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada pada diri seorang individu. Dalam hubungan ini, motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja lebih giat lagi (Sutrisno, 2016).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal individu yang melahirkan suatu kekuatan, kegairahan, dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan. John R. Hook mengemukakan: “motivasi yaitu mengerjakan sesuatu lebih dari apa yang seharusnya dikerjakan”. Sementara Hafidhuddin menyatakan bahwa: *“motivation is much essential for encouraging someone to do any activity”*. Lebih lanjut Hafidhuddin menyatakan bahwa: *“The main aim for the encouragement of motivation is tog give rise on self awareness”*.

Kata motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan atau alasan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan. Maka dari itu, motivasi diartikan

sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan (Nawawi, dalam Salam, 2014:220).

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis manusia yang ada dalam diri akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016: 116).

1. Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan antara lain:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu besar
- Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tentram

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki bisa mendorong manusia untuk giat melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diakui oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:

- Adanya *reward*
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan solid
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai dan diakui oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Pegawai akan senang dan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- Hak otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan untuk memberikan aspirasi dari masing-masing pegawai
- Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan maksimal.

c. Supervisi yang baik

Bila supervisi mampu menguasai pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan bekerja

Setiap orang akan bekerja dengan giat dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya bagi perusahaan, jika orang tersebut senang terhadap jaminan karir yang jelas dan tetap maka akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan merupakan dambaan pegawai dalam pekerjaan tertentu. Mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan bukan hanya mengharap reward saja.

f. Peraturan yang terstruktur

Sistem dan prosedur kerja biasanya sudah ditetapkan bagi perusahaan besar yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik serta giat lagi merupakan aturan untuk main dan mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

2.2.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja akan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik tubuh, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial serta lingkungan, dan kebutuhan penghargaan diri seperti prestasi. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, yaitu dengan adanya pemberian gaji kerja yang layak kepada pegawai, dan kondisi tempat kerja yang kondusif.
2. Keamanan, yaitu dengan memberikan fasilitas keselamatan kesehatan kerja yaitu seperti adanya perlengkapan keselamatan kerja dan jaminan asuransi kesehatan.
3. Sosial, yaitu dengan melakukan percakapan dengan orang lain seperti berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan di perusahaan.
4. Penghargaan, yaitu dengan adanya penilaian atasan terhadap prestasi kerja pegawai, pemberian penghargaan kepada para pegawai.

2.2.1.4 Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan adalah suatu yang harus dipenuhi dalam suatu kehidupan diri seseorang. Jika seorang pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan merasa kecewa dan sedih. Tetapi, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan senang dan gembira dengan hasil yang dicapainya (Mangkunegara, 2005: 94).

Pendapat dari Abraham Maslow yaitu kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk perlindungan fisik, makan, minum, dan tidur bagi diri sendiri.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu, kebutuhan akan aman dari pertentangan orang lain, lingkungan hidup dan perlindungan dari ancaman bahaya yang menghadipnya.

- c. Kebutuhan merasa memiliki, yaitu ingin diterima oleh kelompok atau masyarakat agar bisa bercakap dengan individu lain.
- d. Kebutuhan harga diri seseorang, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan mengaktualisasi diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan yang dimiliki dalam dirinya, prestasi diri, potensi diri, kebutuhan untuk berbicara dan bermusyawarah dengan masyarakat agar tercipta suatu ide yang baru.

2. Teori David Mc Clelland

Ada tiga macam kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan dari dorongan akan tanggung jawab dan refleksi seseorang untuk menyelesaikan masalah yang ada
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat.
- c. Kebutuhan untuk kekuasaan merupakan reaksi dari dorongan untuk mencapai hasil yang memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2.1.5 Motivasi Dalam Islam

Motivasi kerja dalam islam yaitu sebagai hal yang penting (Zainal, 2014:616). Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah [2]: 148 firman Allah SWT yang banyak dihafal “fastabiqul khairat” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ

جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Dan setiap umat yang memiliki kiblat dia akan menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana pun kamu berada, pasti Allah akan mengetahui kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu (QS. Al-Baqarah [2]: 148).

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama dan kiblat di sini adalah kiblat Ka'bah. Ayat ini serupa dengan surah Al- Ma'idah [5]: 48 yang juga memuat "fatabiqul khairat".

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ ۖ فَآخِذْكُمْ بِبَيْنَتِهِمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۗ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۗ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Artinya: Kami telah menurunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Kami berikan aturan dan jalan yang terang untuk tiap-tiap umat diantara kamu, sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah akan menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebaikan. Hanya kepada Allah kami kembali, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu (QS. Al- Ma'idah [5]: 48).

Menurut Al-Quran yang dimaksud pada ayat di atas adalah ukuran untuk menentukan benar dan tidaknya ayat-ayat yang diturunkan dalam kitab-kitab sebelumnya, sedangkan umat yang dimaksud dalam ayat tersebut adalah umat Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wassalam dan umat-umat sebelumnya.

Kedua ayat dalam dua surat (Al-Baqarah [2]: 148 dan Al-Ma'idah [5]: 48) di atas yang berbeda adalah dalam mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah SWT hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Dalam banyak ayat Al-Quran, Allah SWT juga menekankan penting dan peran pendidikan bagi hamba-hamba-Nya tentang motivasi seperti Firman Allah SWT dalam surah Al-Zalzalah [99]: 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan suatu kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (QS. Al-Zalzalah [99]: 7-8).

2.2.2 Kinerja Pegawai

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja yaitu berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah produk kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas yang digapai seorang pegawai dalam menunaikan tugas serasi

dengan tanggung jawab yang bagikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67).

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Dilihat dari sisi psikologisnya, artinya, apabila seorang pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan tersebut akan memunculkan suatu keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka seorang tersebut akan di letakkan dibagian yang di kuasai dan perusahaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi untuk menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental seseorang merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.2.2.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

1. **Kuantitas** adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pengukuran kuantitatif melibatkan sejumlah perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan atau proses kegiatan.

2. Kualitas adalah jenis yang dihasilkan bagus atau buruknya suatu pekerjaan. Ukuran kualitatif menggambarkan pengukuran “taraf kesenangan”, yaitu seberapa bagusnya penyelesaiannya. Ini bersambungan bersama susunan keluaran.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu tersebut menggambarkan macam dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu seseorang dan penyelesaian suatu kegiatan (Robbins (2002)).

2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam

Kinerja menurut Islam melahirkan suatu bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, prinsip-prinsip moral yang kuat, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi dengan ayat atau hadist yang relevan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ
فِي الْإِنْجِيلِ كَرَزِعٍ أُخْرِجَ شَطَاطُءُ فَارَزَرُهُ فَاسْتَعْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا (٢٩)

Artinya : “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka;kamu lihat mereka ruku’,dan sujud mencarikaerunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak padamu mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya ” (QS. Al-Fath: 29).

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang guna mentaati norma-norma sosial yang berlaku yang ada diperusahaan. Kebiasaan yang sering terjadi yaitu pegawai sering terlambat untuk bekerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi antar sesama pegawai dan atasan. Sedangkan kesadaran adalah sikap dari diri seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Sutrisno, 2016).

2.2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 susunan, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengarahkan pegawai agar bisa menuruti dan menaati dasar kerja seperti aturan/norma yang pernah dibuat oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk mendorong pegawai supaya disiplin terhadap peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan cara ini, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai agar dapat menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan yang ada.

Pada disiplin korektif ini pegawai yang melanggar peraturan tersebut perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah agar pegawai tidak melakukan pelanggaran lagi (Davis, dalam Mangkunegara, 2005: 129).

2.2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja yaitu: pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2005: 130).

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah kebutuhan atau keperluan diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern adalah suatu cara untuk menghindari bentuk hukuman secara fisik terhadap diri.
2. Melindungi tuduhan yang diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan penyuluhan untuk mendapatkan faktanya.
4. Melakukan proses keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman bagi yang melanggarnya. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin akan diberikan kepada seluruh pegawai baik atasan maupun bawahan, oleh karena itu tidak akan pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan dan dipertahankan.
2. Disiplin hukuman untuk pelanggaran, pada pelaksanaan hukuman harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. Baik itu pelanggaran sedang maupun berat.
3. Pengaruh hukuman yang diberikan adalah untuk memberi pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan bagi pelanggar diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat dari sebelumnya.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus bisa diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.3.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin menurut Sutrisno, 2016.

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan (Mangkunegara, 2005: 131).

2.2.3.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) adalah:

- a. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi terhadap pegawai
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- e. Ada tidaknya kepedulian pada para karyawan
- f. Diciptakan kerutinan yang menjunjung kuatnya disiplin

2.2.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

- a. Disiplin waktu

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

- b. Disiplin peraturan

Peraturan atau tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Peraturan dibuat untuk dilaksanakan.

- c. Disiplin tanggung jawab adalah suatu tanggung jawab pegawai dalam memelihara peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dengan lancar.

2.2.3.7 Disiplin Kerja Dalam Islam

Setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat tempat maupun tepat waktu. Oleh karena itu pentingnya waktu itulah maka dia sampai bersumpah dengan waktu (Zainal, 2014: 604).

Allah berfirman dalam surah Al-Ashr (103): 1-3:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran dan nasihat-menasihati supaya menetapi kesabaran (Al-'Asr: 1-3).

Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۙ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ١١٠

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli dan aktivitas yang lainnya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS Al- jumuah 62: 9-10).

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi mewujudkan bagian yang kecil dibahas dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, motivasi dapat mengantarkan kepada kesenangan kerja bagi pribadi karyawan dan manajer di dalam perusahaan atau sebuah organisasi. Kebanyakan orang salah menatap motivasi sebagai keistimewaan pribadi, yaitu ada orang yang memiliki dan yang tidak (Zainal, 2014: 616).

Hasil penelitian dari Setiawan (2013) variabel motivasi memegang pengaruh positif, maksud ini motivasi bermakna relevan terhadap kinerja karyawan selaku parsial. Menurut ini didukung dengan penelitian Subroto dan Gunistiyo (2007), yang berpendapat bahwasannya motivasi yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi mewujudkan bagian yang kecil dibahas dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, motivasi dapat mengantarkan kepada kepuasan kerja bagi individu karyawan dan manajer di dalam perusahaan atau sebuah organisasi. Banyak orang yang salah memandang motivasi sebagai karakteristik pribadi, yaitu ada orang yang memiliki dan yang lainnya tidak (Zainal, 2014: 616).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja,

mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas (Rivai, 2006: 444).

Faktor motivasi memegang imbas positif, dalam hal ini motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan secara segmental. Hal ini didukung dengan penelitian Subroto dan Gunistiyo (2007), mereka berpendapat bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bisa mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa datang terlambat, dan mengabaikan prosedur keselamatan untuk pekerjaan mereka (Rivai, 2006: 444)

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif, dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari penelitian (Saina, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh Disiplin kerja Memediasi ke Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

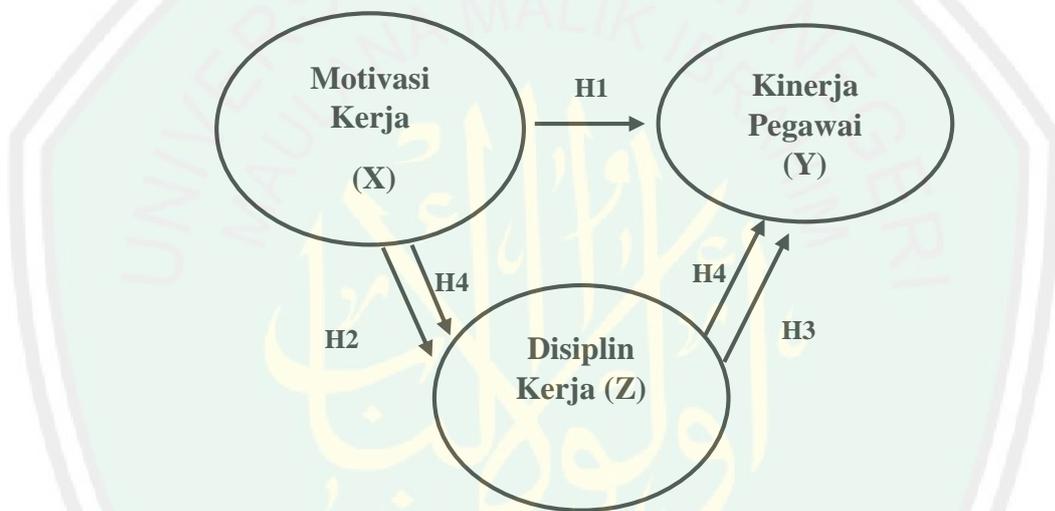
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat, karena angka yang didapat melebihi nilai kritis t-tabel yakni $2.97 > 1.96$, maka peneliti menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 .

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Konsep



H_1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai

H_2 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja

H_3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai

H_4 : Disiplin kerja memediasi hubungan tidak langsung antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang ditetapkan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiono (2012)).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di KPPN Malang yang bertempat di jalan merdeka selatan no. 1-2 malang – 65119. Telepon (0341) 325453, 327664, 324032 faksimile 362800

Situs : www.djpbk.kemenkeu.go.id

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah total semua komponen yang dikoreksi (Istijanto, 2006). Populasi adalah subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 41 pegawai KPPN Malang. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai yang ada di KPPN Malang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) sampel adalah komponen dari total individual yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasi itu banyak, maka pengkaji bisa menggunakan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai yang ada di KPPN Malang, yang berjumlah 41 pegawai. Sebab pengambilan seluruh pegawai menjadi sampel dikarenakan jumlah yang sangat terbatas.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini kerap dilakukan jika total populasi hanya sedikit, yaitu kurang dari 30 (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.5 Data dan Jenis Data

Data diperoleh dari pemencaran kuesioner kepada semua pegawai KPPN Malang yang totalnya 41 pegawai.

3.5.1 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Data yang dikutip dan digabung menurut jawaban seorang melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja (Supriyanto dan Maharani, 2013:51).

b. Data Sekunder

Data yang telah diolah dalam format rancangan tertulis atau dokumen. Data ini melambangkan data yang diperoleh dari KPPN Malang berbentuk sejarah, struktur organisasi, serta jumlah karyawan (Supriyanto dan Maharani, 2013:51).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah satu daftar pertanyaan yang rangkap terstruktur demi mencari data, sehingga diperoleh data yang persis berbentuk jawaban langsung responden. Target pembuatan daftar pertanyaan adalah guna mendapat informasi yang benar dengan penelitian.

b. Wawancara

Proses percakapan langsung dengan aspek terkait, spesifik ke bagian kepegawaian yang mencakup, lokasi, jumlah karyawan serta data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang ada pada diri seseorang yang mendorong untuk melakukan perbuatan atau yang menjadi dasar seseorang berperilaku. Dalam hubungan ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Salam, 2014: 219).

Skala likert dapat dikategorikan sebagai skala interval yang biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” (Istijanto, 2006: 81)

3.7.2 Variabel Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil; kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67). Skala likert dapat dikategorikan sebagai skala interval yang biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” (Istijanto, 2006: 81).

3.7.3 Variabel Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2003: 193).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan fisik (X1)	X1.1 Besarnya gaji X1.2 Kondisi di tempat kerja	(Hasibuan, 2003)
	Kebutuhan keamanan (X2)	X2.1 Jaminan asuransi kesehatan	
	Kebutuhan Penghargaan (X3)	X3.1 Penilaian atasan X3.2 Pemberian penghargaan X3.3 Pemilihan pegawai teladan	
	Kebutuhan Sosial (X4)	X4.1 Pegawai harus diberi kesempatan untuk berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan yang ada	
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas (Y1)	Y1.1 Menyelesaikan target pekerjaan Y1.2 Bekerja sesuai target	(Robbins, 2002)
	Kualitas (Y2)	Y2.1 Bekerja dengan teliti Y2.2 Memperhatikan mutu pekerjaan Y2.3 Memahami tanggung jawab atas tugas	
	Ketepatan Waktu (Y3)	Y3.1 Masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan Y3.2 Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat Jam kerja	
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin Waktu (Z1)	Z1.1 Mampu mentaati jam jam kerja yang ditentukan Z1.2 Melakukan absensi tepat waktu	(Guntur, 1996)
	Disiplin Peraturan (Z2)	Z2.1 Mampu mentaati tata tertib kantor	

	Disiplin Tanggung jawab (Z3)	Z3.1 Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu Z3.2 Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan Z3.3 Selalu aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja Z3.4 Selalu berhati-hati dalam memakai Peralatan kantor	
--	------------------------------------	---	--

Sumber: Data diolah, 2019

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan ide seseorang atau sekelompok manusia terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menyusun item-item soal (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam prosedur likert total pertanyaan disusun dengan jawaban seseorang menurut item, dan dalam eksperimen ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang dipakai dalam kuisisioner penelitian adalah:

- a) Jawaban sangat setuju dengan skor 5.
- b) Jawaban setuju dengan skor 4.
- c) Jawaban netral dengan skor 3.
- d) Jawaban tidak setuju dengan skor 2.
- e) Jawaban sangat tidak setuju dengan skor

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Pengertian *Partial Least Square* (PLS)

Analisis PLS dapat digunakan pada semua skala data dan skala sampel tak harus besar. Selain menjadi verifikasi teori, menurut Ghozali dalam Supriyanto dan Maharani (2013:94) mengatakan bahwa PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya.

3.9.2 Langkah-Langkah PLS

3.9.2.1 Spesifikasi model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari:

- a. *Outer model* adalah perincian sambungan jarak variabel laten dengan indikatornya, dikatakan juga dengan *outer relation* atau *measurement model*.
- b. *Iner model*, yaitu perincian sambungan jarak variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.
- c. *Weight relation*, perkiraan nilai kasus variabel latent. Inner dan outer model memberikan pengkhususan yang diikuti dengan perkiraan *weight relation* dalam algoritma PLS.

3.9.2.2 Evaluasi Model

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, bersama parameter gambaran masing-masing diukur dengan:

a. *Convergent validity*

Interelasi poin indikator refleksi dengan poin variabel laten yaitu dengan nilai loading factor 0,5 dianggap cukup.

b. *Discriminant validity*

Pengukuran *discriminant validity* berdasarkan cross loading. Jika skor cross loading tiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan sama cross loading pada variabel laten lain maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root average variance extracted* (AVE) setiap interperstasi dengan korelasi antar interperstasi lainnya, apabila *square root average variance extracted* (AVE) interperstasi lebih besar dari hubungan maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50

$$AVE = \frac{\sum \mu_i^2}{\sum \mu_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

c. Composite reliability (Qc)

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

2. *Inner model*

Goodness of Fit Model yaitu mengukur nilai Q-Square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaiknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan bersama metode Bootstrapping yang dimajukan oleh Geiser dan Stone. Statistik uji yang dipakai adalah t-statistik atau uji t. Dengan sekian asumsi data terdistribusi bebas, tidak perlu asumsi distribusi normal, serta tidak perlu sampel yang besar (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.3 Uji Mediasi

Uji mediasi dilaksanakan dengan teknik uji *sobel test*. Uji sobel ini dilaksanakan untuk mengkaji pengertian variabel X ke Y melalui Z. Dengan rumus uji sobel yaitu sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang dalam perkembangannya banyak mengalami perubahan nama yaitu pada masa penjajahan Belanda bernama CKC (Central Kantoor De Comtabiliteit) dan Slank Kas. Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI pada tahun 1945-1947 Kas Negara dipegang langsung oleh bangsa Indonesia sendiri dan saat itu nama CKC dan Slank Kas di-Indonesiakan, yaitu CKC menjadi KPPN (Kantor Pusat Perbendaharaan Negara), sedangkan Slank Kas menjadi KKN (Kantor Kas Negara) yang padah khirnya ditetapkan saat itu juga bahwa KPPN dan KKN tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Bersamaan dengan jalannya waktu, pada tahun 1974 KBN dipisah menjadi KPN (Kantor Pelayanan Negara) dan KKN (Kantor Kas Negara). Bersama adanya perubahan nama tersebut dartikan sebagai upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat yang sebelumnya dilakukan oleh 2 kantor menjadi 1 kantor saja yang di kenal dengan istilah SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap). Hal ini dikatakan pula dengan perubahan mekanisme pembayaran dalam melaksanakan APBN diantaranya giralisasi dan perubahan sistem UUDP menjadi UYHD yang semakin memudahkan masyarakat untuk pengelolaan dana APBN. Penggabungan institusi ini perlu dipertimbangkan lagi dengan sedikitnya tanggungan kerja Kantor Perbendaharaan Negara (KPN) disebabkan oleh penggajian pensiun yang dialihkan

Ke PT. Taspen dan Perum Asabri. Dialihkannya penggajian secara langsung pada Kantor Kas Negara (KKN) menjadi menjadi penggajian secara giral pada Bank-Bank Pemerintah yang ditunjuk.

Untuk tempat kedudukan KKN sebelum tahun 1947 berada di Bank Tunggal yang beralamat di Jalan Talun Lor Malang yang sekarang menjadi Jalan Arif Rahman Hakim Malang. Untuk mengamankan dokumen administrasi keuangan pada saat terjadi Agresi Belanda tahun 1947, KKN dipindahkan ke Turen sesudah penyerahan kedaulatan oleh Belanda kepada pemerintah Republik Indonesia tahun 1950, KKN dipindah kembali dari Turen ke Bank Tumapel di Jalan Talun Lor Malang. Semakin meningkatnya beban pekerjaan, maka tahun 1952 dipindah ke Jalan Merdeka selatan Nomor 1- 2 Malang hingga saat ini.

Dengan adanya perubahan KPKN yang cukup mendasar, diantaranya peran selaku *Ordonatur* yang memiliki kewenangan di bidang *ordonansering* yaitu melakukan pengujian atas permintaan pembayaran oleh instansi/satuan kerja atau pihak-pihak yang memiliki hak tagihan pada negara beralih kepada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran, dalam hal ini adalah pimpinan satuan kerja/instansi. Sementara KPPN melaksanakan fungsi sebagai Bendahara Umum Negara (*Comptabel*). Perubahan ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat secara cepat, tepat dan sistematis.

Selanjutnya pada tahun 2004 terbit Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 302/KMK.01/2004 dan 203/KMK.01/2004 untuk lebih meningkatkan pelayanan publik secara transparan dan akuntabel serta sebagai wujud dari

pelaksanaan reformasi birokrasi maka KPKN Malang berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. Kemudian untuk penyempurnaan terhadap tata kerja Kantor Wilayah dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara maka sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 101/PMK.01/2008 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tipe A dan organisasi akan mengalami perubahan tipe termasuk KPPN Malang yang menjadi Tipe A1.

Roll Out SPAN di KPPN Malang dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2014 dengan berpedoman pada SOP Roll Out SPAN. Selama satu tahun anggaran Roll Out SPAN mampu menyelesaikan periode paling sibuk dari KPPN yaitu akhir tahun anggaran 2015 dengan baik. Piloting SPAN untuk KPPN Malang dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2015. Pencanangan pelaksanaan SPAN menjadi tonggak pelaksanaan APBN dengan single database.

4.1.2 Visi Misi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

1. Visi yang terdapat di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang adalah “Menjadi pengelola perbendaharaan negara di daerah yang profesional, modern, transparan dan akuntabel”.
2. Misi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang yaitu:
 - a. Menjamin kelancaran pencairan dana APBN dengan tepat seperti tepat waktu dan tepat jumlah
 - b. Mengelola penerimaan uang negara secara tepat, profesional dan akuntabel

- c. Mewujudkan pelaporan Pertanggungjawaban APBN yang akurat, sesuai dan tepat waktu.
- d. Mendukung sistem pelaksanaan perbendaharaan yang andal, profesional dan modern.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: www.djpbk.kemenkeu.go.id

4.1.3.1 Jobdist Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Berikut ini adalah jobdist struktur organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang, diantaranya sebagai berikut:

Kepala Kantor

1. Drs. Susanto

a. Kasi Bagian Umum

1. Saifullah
2. Yuyun Wahyuni
3. Endang Sarasatiningsih
4. Indra Wahyu Kristanti
5. Kusdimianto
6. Diah Marsudwisari
7. Koen Setyorini
8. Riduwan
9. Didik Puji Santoso

b. Kasi Bank

1. Marjanto
2. Listiananik, SH
3. Riffi Arianti
4. Wasito Hartoyo
5. Imam Muchdin

c. Kasi Vera (Verifikasi Dan Akuntansi)

1. Sugeng Riadi
2. Setyo Waryono
3. Tatik Sugiarti
4. Agus Siswardono
5. Tutuk Andarwismawati
6. Ndaru Mochtarom Anantadi

7. Afifah Az Zahra

d. Kasi Pencairan Dana

1. Drs. Sutarno
2. Alfiah Anwar
3. Sri Yhuswarini. SH
4. Tri Winarni, SAP
5. Suherwati, Dra
6. Ninik Suciati
7. Puji Lestari
8. Yulaikah
9. Trias Silfiati
10. Roestiani
11. Kholiq
12. Nanik Nurwanti
13. Yuda Gustama
14. Salsabyla Aden

e. Kasi MSKI (Manajemen Satker Dan Kepatuhan Internal)

1. Ribut Santosa
2. Sri Widayati
3. Windi Meiliana
4. Slamet Wijianto, Amd
5. Mansyur Arifin
6. Eva Rustina

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan

Berdasarkan gambar struktur organisasi di atas. Masing-masing bagian dari struktur organisasi KPPN Malang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda, yaitu:

1. Kasi Pencairan Dana

Tugas dan kewajiban pokok Kasi Pencairan Dana adalah :

- a. Melakukan pengujian terhadap resuman tagihan dan SPM;
- b. Penerbitan SP2D, SP2B BLU ;
- c. Penerbitan, persetujuan dan pengesahan atas ralat SPM ;
- d. Pengelolaan data Kontrak ;
- e. Pengelolaan Data Supplier ;
- f. Pengelolaan belanja Pegawai Satker;
- g. Monitoring dan evaluasi hasil penyerapan anggaran.

2. Kasi Bank

KPPN Malang selaku Kuasa Bun mempunyai tugas dan kewajiban untuk melakukan tata usaha dan pembukuan terhadap penerimaan dan pengeluaran negara. Tugas dan kewajiban Seksi Bank adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan penyelesaian transaksi keuangan setelah pencairan dana ;
- b. Fungsi management cash ;
- c. Penerbitan daftar tagihan keuangan ;
- d. Pengelolaan rekening kuasa BUN dan bendahara negara ;
- e. Penatausahaan dan penerimaan negara keuangan negara.

Dalam menjalankan fungsi tersebut KPPN Malang mempunyai Mitra Kerja Bank Operasional dan Bank/Pos Persepsi, yaitu :

a. Bank Operasional cabang I ada 4 Bank yaitu :

-Bank Mandiri Cabang Malang-Merdeka.

- BRI Cabang Malang-Kawi;

-BNi Cabang Malang;

- BTN Cabang Malang;

b. Bank/Pos Persepsi berjumlah 29 Bank dan 1 Kantor Pos (detail pada bagian III).

3. Kasi Verifikasi Dan Akuntansi

Verifikasi dan akuntansi adalah pelaporan keuangan yang dilaksanakan oleh kasi tersebut dengan tugas pokoknya yaitu:

a. Verifikasi pembayaran ;

b. Rekonsiliasi laporan keuangan terhadap akuntansi ;

c. Penyusunan Laporan Keuangan berada pada Tingkat UAK BUN Daerah;

d. Pelaporan realisasi dana dan analisis kinerja anggaran serta analisis data statistik laporan keuangan.

4. Kasi Bagian Umum

Setiap pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah seyogyanya tau dan paham tentang hak dan kewajibannya selama menjalankan tugas sehingga bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menopang tugas-tugas pokok tersebut harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, disamping memiliki kepribadian yang baik,

memiliki etos kerja yang tinggi dan cakap serta tanggap terhadap kondisi yang ada, kreatif, dan inovatif. Secara garis besar tugas Sub Bagian Umum sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PMK-169/PMK.01/2012 adalah :

- a. Pengelola suatu organisasi kinerja SDM dan keuangan ;
- b. Penatausaha sebagai user SPAN ;
- c. Penyusunan laporan & konsep Renstra, Renja, RKT, PK, LAKIP KPPN
- d. Penatausaha rumah tangga dan keamanan.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di kantor tersebut berbagai kegiatan yang akan di laksanakan antara lain :

- a. Sosialisasi kepada Satuan Kerja tentang ketaatan dan peraturan yang ada.
- b. Gugus Kendali Mutu yang dilaksanakan secara rutin sebagai sarana sharing session atas peraturan/ketentuan baru.
- c. Memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti Diklat dan melanjutkan kuliah atas biaya negara maupun biaya sendiri.
- d. Melaksanakan aktivitas olah raga setiap hari Jum'at untuk menjaga kesehatan dan kesegaran badan seperti senam, jalan sehat, bola volley dan tenis meja.
- e. Kegiatan kesenian yang ditampilkan antara lain pada acara melepas pegawai yang memasuki masa purna tugas.
- f. Kegiatan keagamaan, antara lain siraman rohani (ceramah) yang dilaksanakan setiap awal bulan.

5. Kasi Manajemen Satuan Kerja Dan Kepatuhan Internal

Manajemen satuan kerja dan kepatuhan internal mempunyai tugas dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Melakukan seminar tentang bimbingan teknis dan pengelolaan perbendaharaan ;
- b. Fungsi customer service ;
- c. Supervisi teknis SPAN dan helpdesk SAKTI ;
- d. Standar kualitas layanan KPPN dan penyediaan layanan perbendaharaan akan di pantau dengan baik;
- e. Pengendalian intern perusahaan akan di pantau;
- f. Pengelolaan Manajemen Risiko Keuangan ;
- g. Patuh terhadap norma dan peraturan;
- h. Hasil pengawasan akan di tindak lanjuti dengan baik;
- i. Rekomendasi perumusan akan adanya perbaikan proses bisnis.

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan

a. Tugas dan fungsi KPPN

Tugas dan fungsi KPPN adalah terdapat dalam Aturan Menteri Keuangan Nomor : 169/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan cara kerja instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Tugas KPPN :

Melakukan Kewenangan Perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara, Penyaluran Pembiayaan atas beban anggaran, serta Penatausahaan Penerimaan dan Pengeluaran anggaran melalui Kas Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Fungsi KPPN :

1. Penatausahaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara melalui Kas Negara;
2. Pengiriman dan Penerimaan Kiriman Uang;
3. Penyusunan Laporan Pelaksanaan APBN;
4. Penyusunan Laporan Realisasi Pembiayaan yang berasal dari Pinjaman dan Hibah Luar Negeri;
5. Penyelenggaraan Verifikasi Transaksi Keuangan dan Akuntansi;
6. Pembuatan tanggapan dan penyelesaian temuan Hasil Pemeriksaan;
7. Pelaksanaan Kehumasan;
8. Pelaksanaan administrasi KPPN.

b. Layanan KPPN Malang

Sesuai dengan tugas pokoknya dan berdasarkan Keputusan Dirjen Perbendaharaan Nomor KEP-287/PB/2015 tentang Standar Prosedur Operasi/Satndard Operating Procedure (SOP). Berikut layanan yang dapat diperoleh di KPPN Malang :

Jenis Layanan di KPPN Malang.

1. Penyelesaian SP2D beban APBN dan koreksi nya
2. Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU
3. Penyelesaian Hibah Uang dan Barang
4. Permohonan TUP
5. Penyelesaian SKPP PNS/TNI/POLRI
6. Konfirmasi Surat Setoran
7. Pengajuan pembukaan /pengelolaan Rekening Satker
8. Penyelesaian Retur Rekening

9. Permintaan user/password OMSPAN

10. Rekonsiliasi dan LPJ Bendahara

c. Proses Bisnis KPPN Malang

Proses Bisnis KPPN Malang diintegrasikan dengan penerapan SMM ISO 9001:2008 untuk mendukung peningkatan kinerja layanan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini spesifik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 41 pegawai yang ada di KPPN Malang, hasil analisis responden secara lengkap akan dijelaskan pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	16-25 Tahun	0	0%
2	26-35 Tahun	10	24%
3	36-45 Tahun	8	20%
4	46-58 Tahun	23	56%
	Total	41	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasar tabel 4.1 terlihat bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai usia 16-25 tahun yaitu sebanyak 0 orang atau 0%, kemudian sebanyak 10 orang atau 24% responden berusia 26-35 tahun, selanjutnya usia 36-45 tahun sebanyak 8 orang atau 20%, dan sisanya sebanyak 23 orang atau 56% berusia 46-58 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai KPPN Malang berusia 46-58 tahun dengan persentase 56%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	41%
Perempuan	23	59%
Total	41	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 41%, sedangkan sisanya 23 orang atau 59% adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu perempuan dengan persentase 59% atau 23 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Diploma	26	63%
S1	15	37%
S2	0	0
Total	41	100

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SMA/Diploma sebanyak 26 orang atau 63% serta berpendidikan S1 sebanyak 15 orang atau 37%. Dan yang berpendidikan S2 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai KPPN Malang berpendidikan SMA/Diploma dengan persentase 63%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2-5 Tahun	2	4,9%
>5-10 Tahun	5	12,2%
10-15 Tahun	4	9,8%
>15 Tahun	30	73,1%
Total	41	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 2-5 Tahun sebanyak 2 orang atau 4,9%, kemudian masa kerja selama >5-10 Tahun sebanyak 5 orang atau 12,1%, masa kerja selama 10-15 Tahun sebanyak 4 orang atau 9,8% dan masa kerja selama >15 tahun sebanyak 30 orang atau 73,1%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu merupakan dari analisis statistika deskriptif yang berguna untuk melihat distribusi frekuensi jawaban orang terhadap kuisisioner yang diberikan kepada seluruh pegawai dan mengetahui secara mendalam variabel Motivasi Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Disiplin Kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut didapat dari hasil skor jawaban responden. Berikut dasar intepretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.4 (Riduwan dan Kuncoro, dalam Sani dan Maharani, 2013).

4.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X)

Dalam variabel motivasi kerja (X) terdapat 4 indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial . Semua

indikator dalam motivasi kerja (X) dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 41 responden.

Tabel 4.5
Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	2	4,9	27	65,9	12	29,2	4,24
X1.2	0	0	0	0	0	0	25	60,9	16	39,1	4,39
X1.3	0	0	4	9,7	4	9,7	27	65,9	6	14,7	3,85
X1.4	0	0	0	0	2	4,9	22	53,7	17	41,4	4,36
X1.5	0	0	0	0	3	7,3	20	48,8	18	43,9	4,36
X1.6	0	0	0	0	2	4,9	24	58,5	15	36,6	4,31
X1.7	0	0	0	0	2	4,9	23	56,0	17	39,1	4,34

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) untuk item besarnya gaji (X1.1), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 27 orang atau 65,9% menjawab setuju, dan 12 orang atau 29,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai puas dengan masalah gaji yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item kondisi tempat kerja (X1.2), dari 41 responden sebanyak 25 orang atau 60,9% menjawab setuju, dan 16 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai puas dengan kondisi tempat kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item jaminan asuransi kesehatan (X1.3), dari 41 responden sebanyak 4 orang atau 9,7% menjawab tidak setuju, 4 orang atau 9,7% menjawab netral, 27 orang atau 65,9% menjawab setuju, dan 6 orang atau 14,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai puas dengan jaminan asuransi kesehatan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item penilaian prestasi kerja (X1.4), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 22 orang atau 53,7% menjawab setuju, dan 17 orang atau 41,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item pemberian penghargaan (X1.5), dari 41 responden sebanyak 3 orang atau 7,3% menjawab netral, 20 orang atau 48,8% menjawab setuju, dan 18 orang atau 43,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan adanya pemberian penghargaan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item pemilihan pegawai teladan (X1.6), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 24 orang atau 58,5% menjawab setuju, dan 15 orang atau 36,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan adanya pemilihan pegawai teladan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Pada item kebutuhan sosial (X1.7), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 23 orang atau 56,0% menjawab setuju, dan 16 orang atau

39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan adanya kebutuhan sosial seperti pegawai diberi kesempatan untuk berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

4.3.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 3 indikator, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Semua indikator dalam kinerja karyawan (Y) dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil dari 41 responden.

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	2	4,9	23	56,0	16	39,1	4,34
Y1.2	0	0	0	0	1	2,5	25	60,9	15	36,6	4,34
Y1.3	0	0	0	0	0	0	28	68,2	13	31,8	4,31
Y1.4	0	0	0	0	2	4,9	25	60,9	14	34,2	4,29
Y1.5	0	0	0	0	0	0	24	58,5	17	41,4	4,41
Y1.6	0	0	0	0	0	0	25	60,9	16	39,1	4,39
Y1.7	0	0	0	0	0	0	23	56,0	18	44,0	4,43

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel kinerja karyawan (Y1) untuk item menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Y1.1), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 23 orang atau 56,0% menjawab setuju, dan 16 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas secara maksimal.

Pada item dapat bekerja sesuai target yang ditentukan(Y1.2), dari 41 responden sebanyak 25 orang atau 60,9% menjawab setuju,15 orang atau 36,6% menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 2,5% menjawab netral. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja sesuai target yang ditentukan.

Pada item dapat bekerja dengan teliti (Y1.3), dari 41 responden sebanyak 28 orang atau 68,2% menjawab setuju, dan 13 orang atau 31,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan dapat bekerja dengan teliti.

Pada item mutu pekerjaan (Y1.4), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 25 orang atau 60,9% menjawab setuju, dan 14 orang atau 34,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan mampu memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan.

Pada item masuk kerja tepat waktu (Y1.5), dari 41 responden sebanyak 24 orang atau 58,5% menjawab setuju, dan 17 orang atau 41,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan.

Pada item tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung (Y1.6), dari 41 responden sebanyak 25 orang atau 60,9% menjawab setuju, dan 16 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung.

Pada item dapat memahami tanggung jawab tugas yang diberikan oleh atasan (Y1.7), dari 41 responden sebanyak 23 orang atau 56,1% menjawab setuju, dan 18 orang atau 43,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan dapat memahami tanggung jawab tugas yang diberikan oleh atasan.

4.3.4 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel disiplin kerja (Z) terdapat 3 indikator, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil dari 41 responden.

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Jawaban Responden										Rata- Rata-
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	0	0	2	4,9	20	48,8	19	46,3	4,41
Z1.2	0	0	0	0	2	4,9	22	53,7	17	41,4	4,36
Z1.3	0	0	0	0	3	7,3	23	56,0	15	36,6	3,92
Z1.4	0	0	0	0	1	2,4	24	58,5	16	39,1	4,36
Z1.5	0	0	0	0	1	2,4	22	53,7	18	43,9	4,41
Z1.6	0	0	0	0	3	7,3	22	53,7	16	39,1	4,31
Z1.7	0	0	0	0	1	2,4	22	53,7	18	43,9	4,41

Sumber: Data Kuisiонер Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui disiplin kerja (Z) untuk item mentaati jam kerja (Z1.1), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 20 orang atau 48,8% menjawab setuju, dan 19 orang atau 46,3% menjawab sangat

setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai mampu mentaati jam kerja yang berlaku.

Pada item melakukan absensi tepat waktu (Z1.2), dari 41 responden sebanyak 2 orang atau 4,9% menjawab netral, 22 orang atau 53,7 % menjawab setuju, dan 17 orang atau 41,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah melakukan absensi tepat pada waktu yang ditentukan.

Pada item mentaati tata tertib di kantor (Z1.3), dari 41 responden sebanyak 3 orang atau 7,3 % menjawab netral, 23 orang atau 56,0 % menjawab setuju, dan 15 orang atau 36,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah mentaati tata tertib di kantor.

Pada item mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Z1.4), dari 41 responden sebanyak 1 orang atau 2,4 % menjawab netral, 24 orang atau 58,5 % menjawab setuju, dan 16 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada item mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan (Z1.5), dari 41 responden sebanyak 1 orang atau 2,4 % menjawab netral, 22 orang atau 53,7 % menjawab setuju, dan 18 orang atau 43,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada item selalu aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja (Z1.6), dari 41 responden sebanyak 3 orang atau 7,3 % menjawab netral, 22 orang atau 53,7 %

menjawab setuju, dan 16 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai selalu aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja.

Pada item selalu berhati-hati dalam memakai peralatan kantor (Z1.7), dari 41 responden sebanyak 1 orang atau 2,4 % menjawab netral, 22 orang atau 53,7% menjawab setuju, dan 18 orang atau 43,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai selalu berhati-hati dalam memakai peralatan kantor.

4.4 Evaluasi Model

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model yaitu model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergent validity*, *diskriminan validity*, dan *reliability composit*. Berikut hasil pengukuran model tersebut.

1. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji satu indikator dikatakan valid ketika nilai *loading factor* > 0,5.

Tabel 4.8
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	Besarnya Gaji	0,481	Tidak Valid
	Kondisi di Tempat Kerja	0,589	Valid
	Jaminan asuransi	0,544	Valid
	Penilaian prestasi	0,821	Valid

	Pemberian penghargaan	0,789	Valid
	Pemilihan pegawai	0,736	Valid
	Berperan dalam kegiatan kepanitiaan	0,741	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Menyelesaikan target pekerjaan	0,786	Valid
	Bekerja sesuai target	0,872	Valid
	Bekerja dengan teliti	0,897	Valid
	Mutu pekerjaan	0,857	Valid
	Memahami tanggung jawab	0,867	Valid
	Tidak meninggalkan tempat kerja	0,821	Valid
	Masuk kerja tepat waktu	0,683	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Mentaati jam kerja	0,831	Valid
	Melakukan absensi	0,866	Valid
	Mentaati tata tertib	0,879	Valid
	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0,936	Valid

	Menyelesaikan tugas dari atasan	0,860	Valid
	Aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja	0,781	Valid
	Berhati-hati memakai peralatan kantor	0,831	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel baik motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja lebih dari 0,5 tetapi ada satu indikator yang tidak valid yaitu pada indikator besarnya gaji.

2. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid atau tidak. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Motivasi kerja (x)	Kinerja pegawai (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0,481	0,220	0,338
X1.2	0,589	0,398	0,457
X1.3	0,544	0,199	0,298
X1.4	0,821	0,429	0,592

X1.5	0,789	0,338	0,409
X1.6	0,736	0,341	0,386
X1.7	0,741	0,286	0,363
Y1.1	0,340	0,786	0,536
Y1.2	0,337	0,872	0,622
Y1.3	0,391	0,897	0,649
Y1.4	0,446	0,857	0,625
Y1.5	0,456	0,867	0,708
Y1.6	0,412	0,821	0,637
Y1.7	0,388	0,683	0,794
Z1.1	0,466	0,702	0,831
Z1.2	0,407	0,758	0,866
Z1.3	0,606	0,717	0,879
Z1.4	0,502	0,717	0,936
Z1.5	0,429	0,711	0,860
Z1.6	0,608	0,585	0,781
Z1.7	0,665	0,624	0,831

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4.9 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dari variabel motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja berada diatas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya tetapi sebagian ada yang tidak valid, sehingga instrumen penelitian dikatakan valid tetapi tidak signifikan.

Selain itu untuk *discriminant validity* suatu variabel juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai \sqrt{AVE} . Jika nilai $\sqrt{AVE} >$ dari 0,5 maka dapat disimpulkan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil perhitungan \sqrt{AVE} masing-masing variabel.

Tabel 4.10
Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$, dan Korelasi Antar Variabel Laten

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Correlation of the latent variables		
			D	K	M
Disiplin Kerja	0,732	0,855	1000	0,804	0,618
Kinerja Pegawai	0,687	0,828	0,804	1,000	0,484
Motivasi Kerja	0,466	0,682	0,618	0,484	1000

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan nilai akar AVE variabel Disiplin kerja sebesar 0,855 masih lebih tinggi dari korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,804 dan motivasi kerja sebesar 0,618.

Variabel kinerja pegawai memiliki nilai akar AVE sebesar 0,828 lebih besar dari korelasi antara kinerja terhadap motivasi kerja 0,420 dan disiplin kerja 0,804

Variabel motivasi kerja memiliki akar AVE 0,682 masih lebih tinggi dari korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 0,484 dan disiplin kerja 0,618.

3. *Composite Reliability*

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari indikator yang mengukur nilai *cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7.

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,950	0,939	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0,938	0,923	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja	0,855	0,801	<i>Reliabel</i>

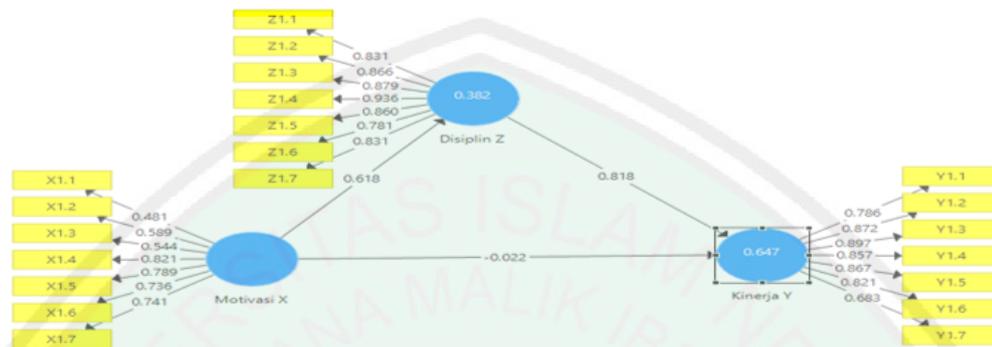
Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.12 diperoleh nilai *composite reliability* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,950; variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,938, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,855. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,939; variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,923, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,801. Artinya ketiga variabel tersebut memiliki angka diatas 0,70 untuk *composite reliability* dan diatas 0,6 untuk *cronbach's alpha*. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Gambar 4.2
Model Struktural (Inner Model)



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS Versi 3

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4.12 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Goodness of Fit

Variabel	<i>R-square</i>
Disiplin Kerja	0,382
Kinerja Pegawai	0,647

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 4.13 menunjukkan nilai R^2 untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,382 atau 38,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 38,2 %, sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Nilai R^2 variabel Kinerja pegawai sebesar 0,647 atau 64,7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 64,7 %,

sehingga sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Selain itu untuk mengukur mampu tidaknya model diprediksi diukur melalui *Q-Square* (Q^2). Jika *Q-Square* lebih dari 0, dapat diartikan model dapat diprediksi, sedangkan jika model ≤ 0 maka model tidak dapat diprediksi. Nilai R^2 masing-masing dalam penelitian ini adalah R_1^2 sebesar 0,382 dan R_2^2 sebesar 0,647. Berikut hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,382) (1 - 0,647)$$

$$Q^2 = 1 - (0,618) (0,353)$$

$$Q^2 = 1 - 0,218$$

$$Q^2 = 0,782$$

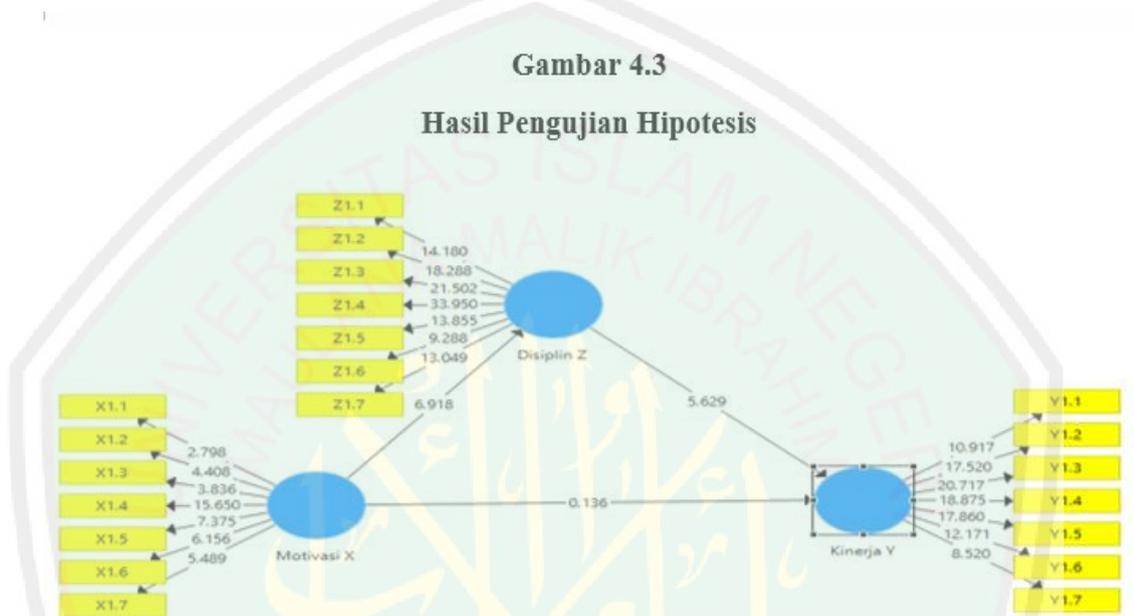
$$Q^2 = 78,2\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 diatas menunjukkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model tersebut dikatakan layak, karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 78,2 %. Sedangkan sisa sebesar 21,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian dan *error*. Dengan hasil sebesar 78,2 % maka model PLS yang terbentuk sudah baik, karena mampu menjelaskan 78,2 % dari keseluruhan informasi.

4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dasar yang

digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah *output* maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3

Tabel 4.13
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja-> Kinerja Pegawai	0,818	0,823	0,145	5,629	0,000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,618	0,655	0,089	6,918	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,022	-0,013	0,159	0,136	0,892
Motivasi Kerja-> Disiplin Kerja-> Kinerja Pegawai	0,505	0,524	0,130	3,881	0,000

Sumber: Data diolah, 2019

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,022 dengan nilai *p-values* sebesar 0,892 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,136 lebih kecil dari t-tabel 1,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak diterima. Artinya apabila motivasi kerja tinggi kinerja pegawai akan meningkat.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien 0,618 dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 6,918 lebih besar dari t-tabel 1,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja diterima. Artinya apabila motivasi tinggi maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien 0,818 dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 5,629 lebih besar dari t-tabel 1,98, hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya apabila disiplin kerja sudah baik, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien 0,505 dengan nilai *p-values* 0,000 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3,881 lebih besar dari t-tabel 1,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja diterima. Artinya apabila motivasi kerja sudah baik maka akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai

4.4.4 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan guna melihat kedudukan variabel di dalam model tersebut. Uji mediasi dilakukan dengan cara uji sobel (*sobel test*) dengan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0 (Supriyanto & Maharani, 2013). Berikut merupakan perhitungan melalui *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0.

Tabel 4.14
Hasil Uji Mediasi

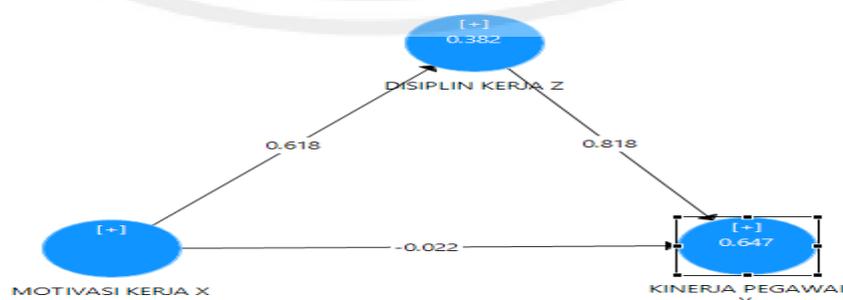
A	0.618
B	0.818
SE _A	6.918
SE _B	5.629
Sobel test statistic	0.07610265
One-tailed probability	0.46966872
Two-tailed probability	0.93933743

Sumber: Data diolah *Free Sobel Test* 4, 2019

Dari hasil perhitungan uji mediasi diatas menunjukkan angka 0.07610265 untuk hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi tersebut lebih kecil dari t-tabel yakni 1,98 dan *One-tailed probability* $0.46966872 > 0,05$, sehingga disiplin kerja bukan sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya untuk melihat sifat hubungan antara variabel yang merupakan pengaruh langsung dan tidak langsung akan dibahas dibawah ini:

Gambar 4.4
Pengaruh Tidak Langsung



Sumber: Output Smart PLS 3, 2019

Dilihat dari gambar 4.4 bawasannya terjadi pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan original sampel $-0,022$ dengan tanda negatif bawasannya hubungan antara keduanya tidak berpengaruh.

Dilihat dari gambar 4.4 bawasannya terjadi pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan original sampel $0,618$ dengan tanda positif bawasannya hubungan antara keduanya berpengaruh.

Dilihat dari gambar 4.4 bawasannya terjadi pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan original sampel $0,818$ dengan tanda positif bawasannya hubungan antara keduanya berpengaruh.

Berdasarkan metode pemeriksaan variabel maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen pada model dengan variabel mediasi. Pada tabel 4.13 menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi kerja selaku variabel eksogen terhadap kinerja pegawai, terlihat dari nilai pengaruh masing-masing t statistik sebesar $0,159$ yang lebih kecil dari t-tabel $1,98$.

Langkah kedua adalah memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dengan melibatkan variabel mediasi. Dari tabel 4.13 terlihat hubungan motivasi kerja selaku variabel eksogen terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai sebesar $6,918$. Dari hubungan tersebut terlihat adanya pengaruh karena nilai hubungan lebih besar dari t-tabel sebesar $1,98$.

Langkah ketiga adalah memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel eksogen. Langkah ketiga ini dapat dilihat di tabel 4.13, nilai hubungan

selaku variabel mediasi terhadap disiplin kerja (*mediator*) sebesar 5,629 lebih besar dari t-tabel 1,98 maka hubungan keduanya dapat dinyatakan berpengaruh.

Langkah terakhir yang dilakukan adalah menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel 4.13 terlihat nilai disiplin kerja (*mediator*) terhadap motivasi dan kinerja (*endogen*) sebesar 3,881. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 1,98 sehingga hubungan ketiganya dinyatakan berpengaruh.

Selain atas dasar tersebut koefisien dari jalur hubungan tidak langsung motivasi kerja (*eksogen*) terhadap kinerja pegawai (*endogen*) lebih kecil nilainya yakni sebesar 0,189 jika dibandingkan koefisien dari jalur hubungan langsung sebesar 0,189. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berperan sebagai mediasi yang berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan

Pada bab ini, akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu tentang penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian serta penjelasan tentang penelitian tersebut.

Dalam hal ini digunakanlah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan program *software* Smart PLS versi 3, dan uji sobel.

Pembahasan secara keseluruhan yaitu sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam tujuh indikator yakni besarnya gaji, kondisi tempat kerja, jaminan asuransi kesehatan, penilaian prestasi kerja, pemberian penghargaan, pemilihan pegawai teladan, keikutsertaan pegawai dalam kepanitiaan. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,960 yaitu pada indikator penilaian prestasi . Maka dari itu, indikator penilaian prestasi merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja.

Sementara kinerja pegawai dalam penelitian ini dijabarkan dalam 7 indikator yakni menyelesaikan tugas, bekerja sesuai target, bekerja dengan teliti, memahami mutu pekerjaan, memahami tanggung jawab, tidak meninggalkan tempat kerja, masuk tepat waktu. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,683 yaitu pada indikator masuk tepat waktu. Maka dari itu, indikator masuk tepat waktu merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel kinerja pegawai.

Model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar -0,022 dengan *p-value* sebesar 0,892. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar $0,892 > 5\%$, maka dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Karena koefisien jalur bertanda negatif yakni sebesar -0,022 maka mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya tidak searah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murti dan Srimulyani, (2013), tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan hasil sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam hubungan ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Kepala kantor atau kepala setiap divisi KPPN Malang harus selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dan bawahannya. Ketika motivasi kerja selalu diberikan oleh atasan maka pegawai akan selalu semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dijalannya. Karena semakin banyak motivasi kerja akan membuat para pegawai selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. (Zainal, 2014:616). Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah [2]: 148 firman Allah SWT yang banyak dihafal “fastabiqul khairat” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللّٰهُ

جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu (QS. Al-Baqarah [2]: 148).

4.5.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam tujuh indikator yakni besarnya gaji, kondisi tempat kerja, jaminan asuransi kesehatan, penilaian prestasi kerja, pemberian penghargaan, pemilihan pegawai teladan, keikutsertaan pegawai dalam kepanitiaan. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,821 yaitu pada indikator penilaian prestasi . Maka dari itu, indikator penilaian prestasi merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja.

Sementara disiplin kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam 7 indikator yakni mentaati jam kerja, melakukan absensi, mentaati tata tertib, menyelesaikan tugas tepat waktu, menyelesaikan tugas dari atasan, aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja, berhati-hati dalam memakai peralatan kantor. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,866 yaitu pada indikator melakukan absensi. Maka dari itu, indikator melakukan absensi merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja.

Model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,618 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar $0,000 < 5\%$, maka dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan. Karena koefisien jalur bertanda positif yakni sebesar 0,618 maka mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah.

Hasil ini mendukung penelitian Roni Faslah, 2013 tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = -145.950 + 0.633 X_1 + 1.987 X_2$. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh $F_{hitung} (29.801) > F_{tabel}(3,11)$, artinya H_0 diterima, hingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kepala kantor atau kepala setiap divisi KPPN Malang harus selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dan bawahannya. Ketika motivasi kerja selalu diberikan maka pegawai akan selalu semangat dalam melaksanakan peraturan yang ada. Karena semakin banyak motivasi kerja akan membuat para pegawai selalu disiplin terhadap peraturan yang ada.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam hubungan ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. (Zainal, 2014:616). Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah [2]: 148 firman Allah SWT yang banyak dihafal “fastabiqul khairat” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ
جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu (QS. Al-Baqarah [2]: 148).

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,818 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar $0,000 < 5\%$, maka dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan. Karena koefisien jalur bertanda positif yakni sebesar 0,818 maka mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah.

Hasil ini mendukung penelitian M. Harlie, 2012 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karis terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan

Selatan. Dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 7,330, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 6,155, nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karier (X_3) sebesar 5,045, dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan karier (X_3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah

terlambat, maka itu dikatakan oleh waktu. Oleh karena pentingnya waktu itulah maka dia sampai-sampai bersumpah dengan waktu. (Zainal, 2014: 604). Allah berfirman dalam surah Al-Asr (103): 1-3:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ

وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran dan nasihat-menasihati supaya menepati kesabaran (Al-'Asr: 1-3).

4.5.4 Disiplin Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Disiplin Kerja adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja memediasi Motivasi Kerja ke Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam tujuh indikator yakni besarnya gaji, kondisi tempat kerja, jaminan asuransi kesehatan, penilaian prestasi kerja, pemberian penghargaan, pemilihan pegawai teladan, keikutsertaan pegawai dalam kepanitiaan. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,821 yaitu pada indikator penilaian prestasi . Maka dari itu, indikator penilaian prestasi merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja.

Sementara kinerja pegawai dalam penelitian ini dijabarkan dalam 7 indikator yakni menyelesaikan tugas, bekerja sesuai target, bekerja dengan teliti, memahami mutu pekerjaan, memahami tanggung jawab, tidak meninggalkan tempat kerja, masuk tepat waktu. Dari hasil *loading factor* diperoleh nilai tertinggi 0,683 yaitu pada indikator masuk tepat waktu. Maka dari itu, indikator

masuk tepat waktu merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel kinerja pegawai.

Dari uji sobel (mediasi) yang dilakukan diperoleh hasil yakni $0.07610265 < 1,98$. Bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja ke kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja. Akan tetapi hasil pemeriksaan hubungan antara variabel dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dan signifikansi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berperan sebagai mediasi sebagian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai



BAB V

PENUTUP

Dari hasil pembahasan peneliti tersebut yang secara kuantitatif telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya atasan selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya, bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Begitupun sebaliknya jika semakin buruk motivasi kerja maka kedisiplinan pegawai akan menurun.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika semakin buruk disiplin kerja maka kinerja pegawai akan menurun.
4. Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain:

5.2.1 Bagi Praktisi

1. Motivasi kerja akan meningkatkan disiplin kerja, maka dari itu harus bisa ditingkatkan oleh para atasan dan pegawai. Hal yang bisa dilakukan yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan diperusahaan tersebut.
2. Dari hasil penelitian terungkap bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga motivasi kerja patut untuk diperbaiki.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Motivasi kerja seharusnya lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberikan penghargaan atau yang lainnya. Sehingga termotivasilah pegawai untuk melakukan suatu kinerja yang baik. Dengan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Disiplin kerja lebih ditingkatkan dengan cara agar mengedepankan peraturan yang sudah menjadi standar operasional perusahaan, sehingga segala bentuk pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dan seorang pegawai supaya lebih taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang. Serta yang perlu diperhatikan peran pemimpin dalam memberi arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerja. Dengan adanya pemberian motivasi agar memacu semangat kerja bagi setiap pegawai di kantor.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan pengujian yang berbeda antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator lain dan data-data lainnya sehingga penelitian menjadi lebih luas dan terperinci.
2. Melakukan pengujian yang berbeda mengenai variabel mediasi selain variabel disiplin kerja sehingga hasilnya lebih variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2006). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lusri, Lidia., Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Meiasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Jurnal Agora, Vol. 5, No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murti, Harry., Srimulyani, Veronika Agustini, (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel PemediasiI Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, vol. 1 No. 1.
- Nur, Saina, (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA 739 Vol.1 No.3.
- Permanasari, Dhianty Shafa. (2014). Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang, Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. (2014). Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4.
- Solimun. (2012). *Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis*. GSCA. Disampaikan pada DIKLAT Aplikasi Statistika Multivariat : GSCA. Program Studi Statistika. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sutrisno, Edy M.Si. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.

Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis data. UIN Maliki Press. Malang.

Solimun, (2012). Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS. Fakultas MIPA. Universitas Brawijaya.

Sugeng, Haryono, (2016) .Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi. Jurnal ilmu kependidikan.

Taufiq, Ahmad (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol. 7 No. 2

Widayat, Syaiful Bagus. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zainal, Veitzal Rivai, dkk. (2014). *Islamic Human Capital Management* (Manajemen Sumber Daya Insani). Jakarta: Rajawali Pers.

[https://tafsirq.com/ Al-Fath /ayat 29](https://tafsirq.com/Al-Fath/ayat%2029) diakses tanggal 03 Desember 2018.

<http://www.djpbk.kemenkeu.go.id/kppn/malang/id/> diakses tanggal 03 Desember 2018.

Lampiran 1 Kuesioner

Assalamualaikum wr. wb saya Widyawati mahasiswa semester terakhir jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasamanya dari pegawai KPPN untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner yang saya buat.

KUISIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) MALANG

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 16-25 tahun
 - b. 26-35 tahun
 - c. 36-45 tahun
 - d. 46-58 tahun
4. pendidikan terakhir :
 - a.SMA/Diploma
 - b. S1
 - c. S2
5. Lama Bekerja :
 - a. 2-5 tahun
 - b. >5-10 tahun
 - c. 10-15 tahun
 - d. >15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda pilih
3. Mohon kesediaannya untuk mengisi seluruh butir pertanyaan.

1. Variabel Motivasi Kerja (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, besarnya gaji yang diterima setiap bulan sudah sesuai					
2	Menurut saya, kondisi di tempat kerja sudah kondusif					
3	Menurut saya, jaminan asuransi kesehatan yang diberikan sudah sesuai					
4	Menurut saya, penilaian atasan terhadap prestasi kerja pegawai sangat berpengaruh					
5	Menurut saya, pemberian penghargaan kepada para pegawai berprestasi sangat berpengaruh					
6	Menurut saya, pemilihan pegawai teladan dilingkungan kerja sangat perlu					
7	Menurut saya, pegawai harus diberi kesempatan untuk berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan yang ada					

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan target pekerjaan secara maksimal					
2	Saya dapat bekerja sesuai target yang ditentukan					
3	Saya dapat bekerja dengan teliti					
4	Saya memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan					
5	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung					
7	Saya dapat memahami tanggung jawab tugas yang diberikan oleh atasan					

2. Variabel Disiplin Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mentaati jam kerja yang telah ditentukan					
2	Saya melakukan absensi tepat pada waktu yang ditentukan					
3	Saya mampu mentaati tata tertib dikantor					

4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan						
6	Saya selalu aktif dalam kegiatan di lingkungan kerja						
7	Saya selalu berhati-hati dalam memakai peralatan kantor						

Data Kuesioner Responden
Variabel Motivasi Kerja (X)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1.	4	4	3	3	3	4	3	24
2.	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	4	4	4	4	4	4	4	28
4.	4	4	4	4	4	4	4	28
5.	4	5	4	4	4	4	4	29
6.	4	4	3	3	5	5	5	29
7.	4	5	4	5	5	4	4	31
8.	4	4	4	4	4	4	4	28
9.	4	4	4	5	5	5	5	32
10.	5	4	4	4	4	4	5	30
11.	4	4	4	4	4	4	4	28
12.	4	4	4	5	5	5	5	32
13.	4	4	4	4	4	4	4	28

14.	5	5	5	4	4	4	5	32
15.	4	4	4	4	4	4	4	28
16.	4	4	4	4	4	4	4	28
17.	5	4	5	5	5	5	5	34
18.	4	4	4	4	4	4	4	28
19.	4	4	4	4	4	4	4	28
20.	4	4	4	4	3	3	4	26
21.	4	4	2	4	4	4	4	26
22.	3	5	4	4	5	4	5	30
23.	3	5	3	5	5	5	3	29
24.	4	4	2	4	4	4	4	26
25.	5	5	4	4	3	3	4	28
26.	5	5	4	5	4	4	5	32
27.	5	5	3	5	5	5	5	33
28.	4	4	2	4	4	4	4	26
29.	4	5	4	4	5	5	4	31
30.	5	5	4	5	5	5	5	34
31.	4	4	4	5	5	4	4	30
32.	4	4	2	4	4	4	4	26
33.	4	4	4	4	4	4	4	28
34.	4	5	4	5	5	5	5	33
35.	4	4	4	5	5	5	5	32
36.	4	4	4	5	5	5	5	32
37.	5	5	5	5	4	4	4	32

38.	5	5	5	5	5	5	5	35
39.	4	4	4	5	5	5	5	32
40.	5	5	4	4	4	4	4	30
41.	5	5	5	5	5	5	5	35

Variabael Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	4	4	4	4	4	5	5	30
3.	4	4	4	4	4	4	4	28
4.	4	4	4	4	4	4	4	28
5.	4	4	4	4	4	4	4	28
6.	4	4	4	3	4	4	4	27
7.	5	5	4	4	4	5	4	31
8.	4	4	4	4	4	4	4	28
9.	5	5	5	5	5	5	5	35
10.	5	4	4	3	5	4	4	29
11.	4	4	4	4	4	4	4	28
12.	5	5	5	5	5	5	5	35
13.	5	5	5	5	5	5	5	35
14.	5	5	5	5	5	5	5	35
15.	4	4	4	4	4	4	4	28
16.	4	4	4	4	4	4	4	28
17.	5	4	4	5	5	5	5	33

18.	4	4	4	4	4	4	4	28
19.	4	4	4	4	4	4	4	28
20.	4	4	4	4	4	4	4	28
21.	4	4	4	4	4	4	4	28
22.	5	4	4	5	4	5	5	32
23.	5	5	5	5	5	5	5	35
24.	4	4	4	4	4	4	4	28
25.	4	5	5	4	5	4	5	32
26.	5	5	5	5	5	5	5	35
27.	5	5	5	5	5	5	5	35
28.	4	4	4	4	4	4	4	28
29.	4	5	5	5	5	4	5	33
30.	4	5	5	5	5	5	5	34
31.	5	5	4	4	5	4	5	32
32.	4	4	4	4	4	4	4	28
33.	4	4	4	4	4	4	4	28
34.	4	4	4	4	4	4	4	28
35.	5	5	5	5	5	5	5	35
36.	3	4	4	4	5	5	5	30
37.	3	4	4	4	4	4	4	27
38.	4	4	4	4	4	4	4	28
39.	4	4	4	4	4	4	4	28
40.	5	5	5	5	5	5	5	35
41.	4	4	4	4	4	4	4	28

22.	4	4	4	4	4	4	5	29
23.	5	5	5	5	5	5	5	35
24.	4	4	4	4	4	4	4	28
25.	5	5	5	5	5	3	4	32
26.	5	5	5	5	5	5	5	35
27.	5	5	5	5	5	5	5	35
28.	4	4	4	4	4	4	4	28
29.	5	5	5	4	5	4	4	32
30.	5	5	5	5	5	5	5	35
31.	5	5	4	5	5	4	5	33
32.	4	4	4	4	4	4	4	28
33.	3	3	3	3	3	3	3	21
34.	5	5	5	4	4	4	4	31
35.	4	4	4	4	4	4	4	28
36.	4	4	4	5	5	5	5	32
37.	5	4	4	4	5	5	5	32
38.	3	3	3	4	4	5	5	27
39.	5	5	5	5	5	5	5	35
40.	4	4	4	5	5	5	5	32
41.	5	5	4	4	4	5	5	32

Lampiran 2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Loadings

	Disiplin Z	Kinerja Y	Motivasi X
X1.1			0.481
X1.2			0.589
X1.3			0.544
X1.4			0.821
X1.5			0.789
X1.6			0.736
X1.7			0.741
Y1.1		0.786	
Y1.2		0.872	
Y1.3		0.897	
Y1.4		0.857	
Y1.5		0.867	
Y1.6		0.821	
Y1.7		0.683	
Z1.1	0.831		
Z1.2	0.866		
Z1.3	0.879		
Z1.4	0.936		
Z1.5	0.860		
Z1.6	0.781		
Z1.7	0.831		

Discriminant Validity

	Disiplin Z	Kinerja Y	Motivasi X
X1.1	0.338	0.220	0.481
X1.2	0.457	0.398	0.589
X1.3	0.298	0.199	0.544
X1.4	0.592	0.429	0.821
X1.5	0.409	0.338	0.789
X1.6	0.386	0.341	0.736
X1.7	0.363	0.286	0.741
Y1.1	0.536	0.786	0.340
Y1.2	0.622	0.872	0.337
Y1.3	0.649	0.897	0.391
Y1.4	0.625	0.857	0.446
Y1.5	0.708	0.867	0.456
Y1.6	0.637	0.821	0.412
Y1.7	0.794	0.683	0.388
Z1.1	0.831	0.702	0.466
Z1.2	0.866	0.758	0.407
Z1.3	0.879	0.717	0.606
Z1.4	0.936	0.717	0.502
Z1.5	0.860	0.711	0.429
Z1.6	0.781	0.585	0.608
Z1.7	0.831	0.624	0.665

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
Disiplin Kerja (Z)	0.939	0.940	0.950	0.732
Kinerja Pegawai...	0.923	0.925	0.938	0.687
Motivasi Kerja (...)	0.801	0.827	0.855	0.466

Lampiran 3 Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted..
Disiplin Z	0.382	0.366
Kinerja Y	0.647	0.628



Lampiran 4 Hasil Pengujian Hipotesis

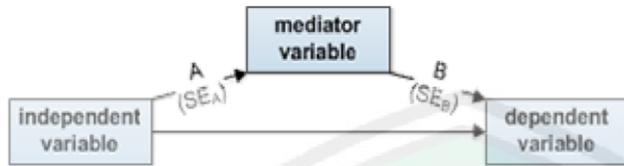
Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Value	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample	Sample Mean (Std. Dev.)	Standard Deviation	T Statistics (Observed Power)	P Values
Disiplin Z -> Kinerja	0.818	0.823 (0.145)	0.145	5.629	0.000
Motivasi X -> Kinerja	0.618	0.655 (0.089)	0.089	6.918	0.000
Motivasi X -> Kinerja	-0.022	-0.013 (0.159)	0.159	0.136	0.892

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Value	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample	Sample Mean (Std. Dev.)	Standard Deviation	T Statistics (Observed Power)	P Values
Motivasi X -> Kinerja	0.505	0.524 (0.130)	0.130	3.881	0.000

Lampiran 5 Hasil Uji Mediasi



A: 0.618 ?

B: 0.818 ?

SE_A: 6.918 ?

SE_B: 5.629 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 0.07610265

One-tailed probability: 0.46966872

Two-tailed probability: 0.93933743



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH PROVINSI JAWA TIMUR
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA MALANG**

JALAN MERDEKA SELATAN NOMOR 1-3 MALANG 65111
TELEPON (0341) 325453.327884.324032 FAKSIMILE (0341) 382800 SITUS www.djppn.kemkeu.go.id/djppnmalangid

**SURAT KETERANGAN
NOMOR: KET-19/WPB.16/KP.0401/2019**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saifullah
NIP : 19690708 199012 1 001
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I (III/d)
Jabatan : Plt. Kepala Kantor

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut:

Nama : Widyawati
NIM : 15510050
Jurusan : Manajemen

telah melaksanakan penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa di KPPN Malang pada tanggal 2 Januari 2019 sampai dengan 13 Maret 2019 dengan judul karya tulis : *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada KPPN Malang.*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Malang, 5 April 2019
Plt. Kepala Kantor,

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	16%
2	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
3	kppnpamekasan.net Internet Source	1%
4	ml.scribd.com Internet Source	1%
5	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	publication.petra.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	docplayer.info	

	Internet Source	1%
10	mediamuslimindoneia.blogspot.com Internet Source	1%
11	persadaindonesia.com Internet Source	1%
12	www.scribd.com Internet Source	1%
13	quranpustaka.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%
 Exclude bibliography Off



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Widyawati
NIM : 15510050
Handphone : 082233166031
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : Widyapipink@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	6%	17%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Mei 2019
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

BUKTI KONSULTASI

Nama : Widyawati
NIM/Jurusan : 15510050/Manajemen
Pembimbing : Setiani, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	30 Agustus 2018	Pengajuan Outline	1 
2	04 September 2018	Revisi Judul	2 
3	15 Oktober 2018	Cek Proposal BAB II-III	3 
4	04 Oktober 2018	Acc Proposal BAB I-III	4 
5	28 November 2018	Konsultasi Kuisisioner	5 
6	14 Februari 2019	Revisi BAB IV-V	6 
7	22 Februari 2019	Acc Skripsi	7 

Malang, 2 Mei 2019

Mengetahui
Ketua Jurusan


Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP. 19670816 200312 1 001



BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Widyawati
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 22 Mei 1996
Alamat Asal : Jl. H Nur Rois Gang 1 Tirtomoyo Pakis Malang
Email : Widyapipink@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2003 : TK Muslimat 14 Kartini
2003-2009 : SDN Tirtomoyo 2
2009-2012 : SMPN 1 PAKIS
2012-2015 : SMA Al-Rifaie Gondanglegi
2015-2019 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2015-2016 : Program Perkuliahan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2016-2017 : Program perkuliahan Bahasa Inggris *English Language Center* (ELC) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- 2015 : Mengikuti kegiatan OPAK, OSFAK dan OSJUR
- 2016 : Peserta Seminar Nasional yang diselenggarakan fakultas ekonomi dan fakultas lainnya
- 2017 : Mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh LP2M yaitu KKM
- 2017 : Peserta Pelatihan SPSS – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2018 : Peserta Penulisan Karya Ilmiah Integratif- Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2018 : Peserta Praktik Kerja Lapangan Integratif (PKLI) – Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Malang, 7 Mei 2019

Widyawati

NIM. 15510050