

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

SKRIPSI



Oleh

RAUDHATUL JANNAH

NIM : 16510045

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI 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
RAUDHATUL JANNAH

NIM : 16510045

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

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

SKRIPSI

Oleh:

RAUDHATUL JANNAH

NIM: 16510045

Telah disetujui pada tanggal 27 Januari 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Fauzan Al Mansur, ST., MM

NIP 19731117 200501 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Oleh:

RAUDHATUL JANNAH

NIM: 16510045

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

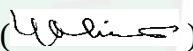
Pada 18 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua

Dra. Josina Judiari., M.Si
NIP 41053

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr.H.Fauzan Al Mansur, ST.,MM
NIP 19731117 200501 1 003

()

3. Penguji Utama

Dr. Vivin Maharani Ekowati., S.Sos.,M.Si.,M.M
NIP 19750426201608012042

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raudhatul Jannah
 NIM : 16510045
 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 TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN (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 tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

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

Malang, 18 Juni 2020
 Hormat Saya,



Raudhatul Jannah
 NIM 16510045

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Rahmat yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggungjawab ini. Berkat do'a dan dukungan senantiasa menggemah bersama keringat dan air mata.

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada :

Ib (Surayyah), Ayah (Haris), Adik (Rahul, Jefri, dan Misbah) serta semua keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materil, kasih sayang dan do'a yang tidak ada hentinya mengalir untuk semua yang telah penulis lakukan selama ini.

Dan segenap sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dalam menyelesaikan penulisan ini.

Terimakasih.

HALAMAN MOTTO

**”Bukan kesulitan yang membuat takut,
akan tetapi ketakutan itu yang akan membuat sulit”**



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

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

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kesaahan menuju kebaikan, Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Bapak Prof. Abdul Haris 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 Dr. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, Ibu, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.

7. Seluruh Bapak/Ibu Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabati Manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu-persatu

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal Alamin.

Malang, 5 Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Surat Pernyataan	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Gap Penelitian.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan dan Manfaat	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II Kajian Teori	9
2.1 Kajian Teoritis	16
2.1.1 Motivasi	16
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.1.2 Teori Kebutuhan.....	16
2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi	17
2.1.1.4 Indikator Motivasi	18
2.1.1.5 Motivasi Dalam Islam.....	18
2.1.2 Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja	23
2.1.2.5 Disiplin Dalam Islam	20
2.1.3 Kinerja Pegawai	25
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	25
2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai	26
2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Pegawai	26
2.1.3.4 Indikator Kinerja	27

2.1.3.5 Kinerja Dalam Islam	29
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	31
2.1.4.1 Hubungan antara Motivasi dan Kinerja	31
2.1.4.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja	31
2.1.4.3 Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Melalui disiplin.....	32
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.3 Model Hipotesis	33
BAB III Metode Penelitian	34
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
3.2 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5 Data dan Jenis Data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.2 Instrumen Penelitian.....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel	37
3.8 Skala Pengukuran.....	40
3.9 Uji Validitas dan Reabilitas.....	40
3.9.1 Uji Validitas Angket.....	41
3.9.2 Uji Reabilitas Angket	41
3.10 Analisis Data.....	42
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Latar Belakang.....	44
4.1.2 Visi dan Misi	45
4.1.2.1 Visi KPPN Malang	46
4.1.2.2 Misi KPPN Malang	46
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	54
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1 Variabel Motivasi (X)	55
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)	57
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
4.4 Instrumen Data.....	61
4.4.1 Uji Validitas.....	61
4.4.2 Uji Reabilitas	62
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	63

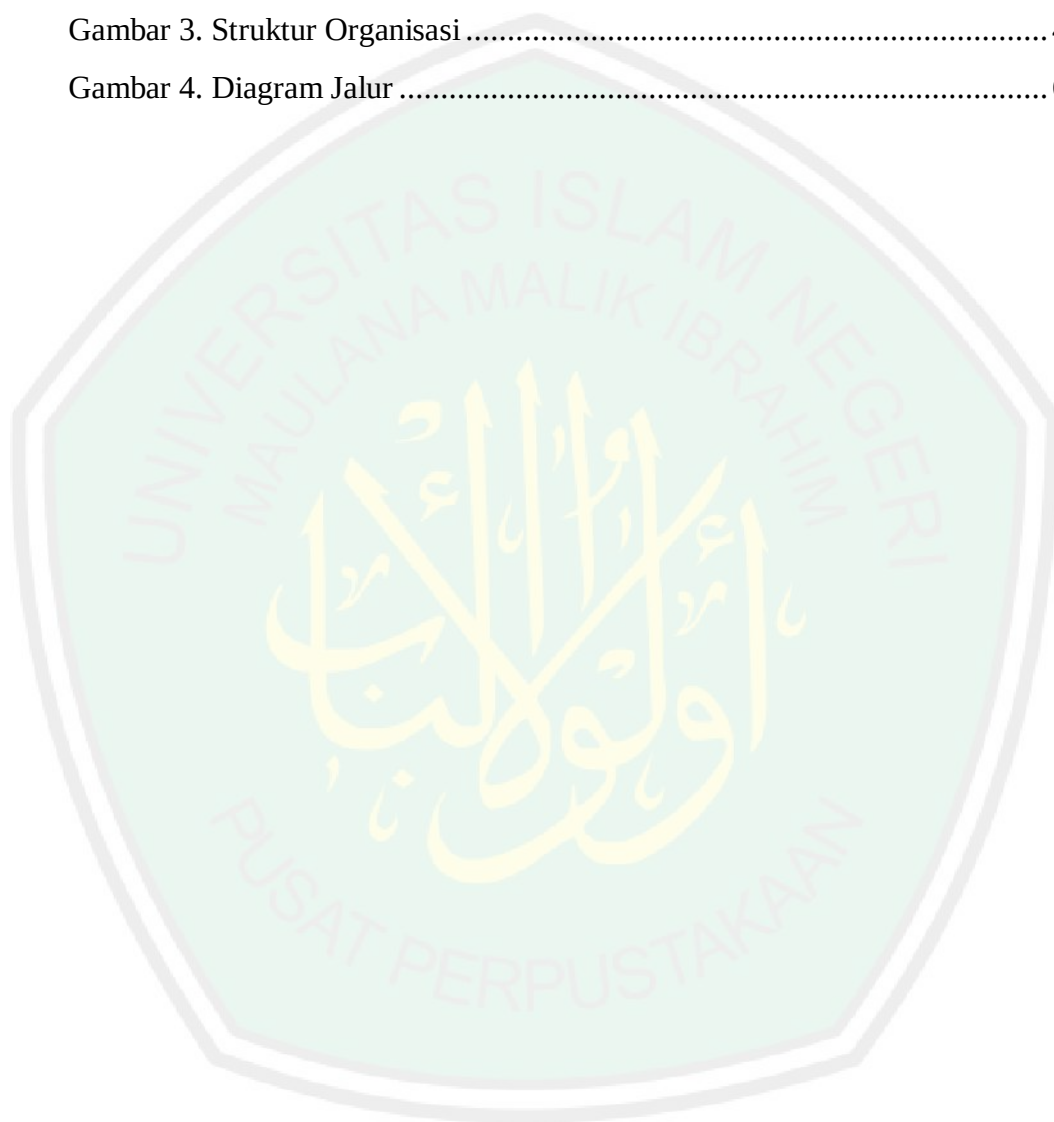
4.5.1 Uji Normalitas	63
4.5.2 Uji Linieritas.....	65
4.6 Analisis Path.....	66
4.6.1 Hasil Uji X dan Z Terhadap Y	66
4.6.2 Hasil Uji X Terhadap Y	67
4.6.3 Hasil Uji Z Terhadap Y.....	68
4.6.4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	69
4.7 Pembahasan	70
4.7.1 Pengaruh X Terhadap Y.....	70
4.7.2 Pengaruh Z Terhadap Y	71
4.7.3 Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z.....	72
Bab V Kesimpulan dan Saran	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
Daftar Pustaka	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2. Defisini Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 6. Hasil Skor Kuisisioner Motivasi.....	56
Tabel 7. Hasil Skor Kuisisioner Disiplin Kerja	57
Tabel 8. Hasil Skor Kuisisioner Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 9. Uji Validitas	61
Tabel 10. Uji Reliabilitas	62
Tabel 11. Uji Normalitas X Terhadap Y	64
Tabel 12. Uji Normalitas Z Terhadap Y	64
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas	65
Tabel 14. Uji Simultas X, Z Terhadap Y	67
Tabel 15. Hasil Uji X Terhadap Y	68
Tabel 16. Hasil Uji Z Terhadap Y	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 2. Model Hipotesis.....	33
Gambar 3. Struktur Organisasi	47
Gambar 4. Diagram Jalur	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

Lampiran 2 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 3 : Distribusi Karakteristik Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 : Running Anova Tabel

Lampiran 8 : Dokumentasi

Lampiran 9 : Bukti Konsultasi

Lampiran 10 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Raudhatul Jannah. 16510045, 2020. ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang***. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Al-Mansur., M.M

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan unsur penting didalam perusahaan atau instansi yang dapat menciptakan keberhasilan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun, maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin baik kinerja pegawai maka akan meningkat dan memberikan keberhasilan bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya ialah motivasi dan disiplin kerja. Banyak penelitian yang menghubungkan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi yang dilakukan perusahaan akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan filsafat positivisme. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan merupakan data primer kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,316 > 0,05$. Disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji Motivasi (X) secara tidak langsung dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memberikan hasil positif atau diterimanya mediasi Disiplin kerja (Z) atas hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara langsung, akan tetapi variabel disiplin kerja (Z) dapat menjadi variabel mediasi atau penghubung dari pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

ABSTRACT

Raudhatul Jannah. 16510045, 2020. *The Effect of Motivation on Employee Performance Through Work Discipline at Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang*. Thesis, Departement of Management, Faculty of Economics, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Advisor : Dr. H. Fauzan Al-Mansur., M.M

Key words : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Employees are an important element in the company or agency that can create success to achieve the company's vision and mission and goals. If the employee's performance decreases, the company's performance will decline and conversely the better the employee's performance will increase and provide success for the company. There are several factors that can affect employee performance including motivation and work discipline. Many studies that link motivation and high work discipline conducted by the company will produce good employee performance. The purpose of this study was to determine how much influence motivation has on employee performance through work discipline at the State Treasury Service Office (KPPN) Malang.

This research uses quantitative methods using the philosophy of positivism. The sample used was 41 respondents, with saturated sampling technique. The type of data used is questionnaire primary and secondary data containing documents. The analysis used uses the path analysis model (Path Analysis) using SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that motivation (X) does not directly affect employee performance (Y) with a significance value of $0.316 > 0.05$. Work discipline (Z) directly influences Employee Performance (Y) with a significance value of $0,000 < 0.05$. While the results of the Motivation test (X) are indirectly mediated by the Work Discipline (Z) on Employee Performance (Y) giving positive results or the receipt of Work Discipline mediation (Z) over the Motivation (X) relationship to Employee Performance (Y). It can be concluded that the motivation variable (X) cannot affect employee performance variables (Y) directly, but the work discipline variable (Z) can be a mediating variable or a liaison of the indirect effect of motivation variable (X) on employee performance variables (Y)).

مستخلص البحث

روضة الجنة. 16510045 ، 2020. تأثير التحفيز على أداء الموظفين من خلال انضباط العمل في مالانج. أطروحة ، قسم الإدارة ، كلية الاقتصاد ، جامعة (KPPN) مكتب خدمة خزانة الدولة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج
المشرف ك: د. فوزان المنشور، المجستور.

الكلمات المفتاحية : التحفيز, انضباط العمل, أداء الموظفي

يعد الموظفون عنصراً مهماً في الشركة أو الوكالة التي يمكن أن تحقق النجاح لتحقيق رؤية أداء الشركة وبالعكس كلما الشركة ورسالتها وأهدافها. إذا انخفض أداء الموظف ، فسوف ينخفض كان أداء الموظف أفضل سيحقق النجاح للشركة. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين بما في ذلك التحفيز وانضباط العمل. ستنتج العديد من الدراسات التي تربط بين الدافع والانضباط العالي للعمل الذي أجرته الشركة أداءً جيداً للموظفين. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير التحفيز على أداء الموظفين من خلال انضباط العمل في مكتب خدمة خزانة الدولة في مالانج.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع فلسفة نهج الوضعية. كانت العينة المستخدمة 41 مستجيباً ، مع تقنية أخذ العينات المشبعة. نوع البيانات المستخدمة هي بيانات الاستبيان الأولية والثانوية في شكل الإصدار SPSS 16.0 وثائق. التحليل المستخدم هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار) باستخدام بقيمة (Y) لا يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف (X) تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع بقيمة مهمة (Y) بشكل مباشر على أداء الموظف (Z) دلالة $0.316 < 0.05$. يؤثر انضباط العمل من خلال (X) تبلغ $0.05 > 0000$. في حين يتم التوسط بشكل غير مباشر في نتائج اختبار التحفيز (Z) الذي يعطي نتائج إيجابية أو استلام وساطة نظام العمل (Y) على أداء الموظف (Z) نظام العمل لا يمكن أن يؤثر (X) يمكن استنتاج أن متغير التحفيز (Y) بأداء الموظف (X) على علاقة الدافع يمكن أن يكون متغيراً (Z) مباشرة ، ولكن متغير نظام العمل (Y) على متغيرات أداء الموظف (Y) على متغيرات أداء الموظف (X) وسيطاً أو اتصالاً بالتأثير غير المباشر لمتغير الدافع

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin canggih saat ini, didalam suatu perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan dapat mengatur, menggunakan, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar secara efektif dan efisien serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memiliki permasalahan dan penyelesaian yang berbeda-beda, yang sering terjadi permasalahan didalam suatu perusahaan ialah sumber daya. Oleh karena itu setiap perusahaan dapat mengatur dan memperhatikan sumberdaya manusianya agar dapat bekerjasama dengan perusahaan.

Peranan penting untuk melakukan suatu kegiatan bagi perusahaan ialah sumber daya manusia dan sumber daya manusialah yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berpotensi sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikan secara optimal untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin baik, karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KKPN) Malang merupakan instansi vertikal Ditjen Perbendaharaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur, sesuai dengan PMK No. 101/PMK.01/2008 adalah KPPN Type A1

yang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya menerapkan *Standard Operating Procedure (SOP)* KPPN Percontohan.

Penghargaan yang telah diterima oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang ini terjadi sampai tahun 2019. Tahun 2013 KPPN menerima penghargaan karena telah melakukan pelayanan dengan cepat dan bebas biaya dari Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan memberikan penghargaan atas pelayanan cepat dan tanpa biaya. Tahun 2018 KPPN kembali mendapatkan penghargaan yakni Kantor bersertifikat ISO 9001:2015 dan Kantor yang memiliki peringkat A1 Non Provinsi peringkat 3 untuk pengelolaan Kinerja. Kemudian pada tahun 2019 KPPN mendapatkan peringkat III kategori KPPN A1 Non Provinsi dalam pengelolaan kinerja tingkat ditjen perbendaharaan.

Adanya usaha dari sumber daya manusia didalamnya, KPPN telah memperoleh beberapa penghargaan, sumber daya manusia yang dimaksud ialah pegawai. Untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, perusahaan harus melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, yang berguna untuk mengetahui perkembangan pegawai. Selama beberapa periode, pegawai telah menghasilkan kinerja dan menunjukkan keberhasilan yang telah dicapai setelah melakukan tugas dan kewajibannya, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati oleh perusahaan (Kaswan, 2012:185). Kinerja pegawai yang baik tercipta karena adanya variabel yang telah mempengaruhinya seperti, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat diterima oleh pegawai didalam perusahaan. Kinerja merupakan keberhasilan pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggungjawab yang dimiliki dan memiliki hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2015:67).

Kedisiplinan akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Perusahaan yang memberlakukan disiplin kerja, maka pegawai akan ikut disiplin dan begitu pula sebaliknya. Jika suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan atau pegawai, maka dapat diminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai, misalnya tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus menerapkan dan melaksanakan kedisiplinan dengan baik (Hasibuan, 2012:194). Perusahaan akan sangat sulit untuk mencapai tujuannya apabila para pegawai tidak melaksanakan disiplin kerja yang baik.

Selain dapat memotivasi pegawai untuk tetap disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, disiplin sangat penting untuk dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Sinambela, 2017:332). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tanggungjawab yang dimiliki para pegawai terhadap tugas yang dimilikinya dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik.

Dalam melakukan suatu kegiatan dapat didorong oleh kekuasaan dan percaya diri para pegawai yang dapat dijadikan motivasi. Apabila motivasi tidak diperhatikan didalam suatu perusahaan maka akan menjadi suatu permasalahan besar, karena jika perusahaan memberikan suatu kebutuhan dan keinginan pegawai maka para pegawai akan mudah dan dapat termotivasi. Apabila seseorang menganggap penting bagi dirinya sendiri, motivasi kerja akan sangat sulit untuk

menentukan imbalan dan yang dilakukan seseorang tersebut belum tentu diterima oleh orang lain.

Perusahaan harus memperhatikan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawainya agar memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan para pegawai agar dapat mempermudah perusahaan untuk memotivasi para pegawai. Motivasi ialah tindakan agar dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku baik dan teratur.

Hamzah (2008:3) menjelaskan motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, yang akan membuat seseorang untuk melakukan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi dapat dilihat dengan adanya dorongan dan munculnya tingkah laku seseorang. Mangkunegara (2013:68) mendefinisikan motivasi merupakan penyesuaian diri terhadap lingkungan yang dapat didorong dengan memenuhi kebutuhan yang ada dalam diri para pegawainya. Motivasi ialah kebutuhan yang akan melekat dalam jiwa individu yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, seperti yang telah dipaparkan dalam Teori Kebutuhan Abraham Maslow, meliputi: kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Penilaian kinerja pada seseorang akan dilihat dari besarnya kedisiplinan yang telah mereka perbuat. Untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja yang berpotensi, kedisiplinan sangat penting bagi para pegawai didalam perusahaan, maka perusahaan harus membuat peraturan tentang kedisiplinan. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang harus meningkatkan

kedisiplinan yang baik, karena KPPN harus melayani public dan satker untuk melakukan pencairan dana

Sebagian pegawai pada KPPN Malang sudah menerapkan tingkat kedisiplinan dengan baik, akan tetapi masih ada para pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan melanggar peraturan, dan tidak tepat waktu untuk menyelesaikan tugas. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh dan dapat dijadikan contoh atas segala tindakan dan perbuatan yang telah dilakukannya, sehingga sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawainya, karena disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Julianry et al (2017) mengenai hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja secara parsial dan simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina et al (2015) berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah disampaikan diatas, bahwasannya hasil penelitian menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan masih ada celah untuk hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang”.

1.2 Gap Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Rosalina et al (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Pattindo Malang) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pernyataan dari hasil penelitian Julianry et al (2017) yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

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

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Selain merupakan syarat kelulusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan baik dalam hal menulis, membuat penelitian yang baik, dan dapat memahami tentang tanggung jawab sosial perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) untuk dapat mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dapat juga

digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang memiliki hal yang sama.



BAB II

KAJIAN TEORI

Nur Avni Rosalina, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Pattindo Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Jenis Penelitian ini menggunakan metode regresi dengan responden 37 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Merrel C. Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi, upah, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil di manado. Jenis Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan sampel 43 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, upah, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Jenis Penelitian ini menggunakan regresi linier bergada dengan populasi 39 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sutrisno, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja

berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jenis penelitian menggunakan metode regresi dengan sampel 174 pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekreariat Daerah Kota Denpasar. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan Parsial Least Square (PLS) dengan sampel yang digunakan 69 responden dan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi Dan Informatika. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh dari pelatihan dan

motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi Keminfo. Penelitian ini dengan melakukan interview, menghimpun informasi melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mawar Sari dan Fatkhatul Masruroh (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Tujuan Penelitian ini untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, dan sampel yang digunakan melalui angket atau interview. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai.

Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Treshia (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IE. Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IE. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner secara langsung dengan menggunakan populasi secara keseluruhan sejumlah 90 orang sampel

jenuh, sedangkan metode analisa data menggunakan analisa Statististik Koefisien determinasi dan analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Nur Avni Rosalina, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.	Kepemimpinan Motivasi Kondisi Kerja Disiplin Kinerja	Analisis Regresi	Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel Peneitian	Metode	Hasil
3	Merrel C. Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan (2015)	Pengaruh Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado.	Motivasi Upah Disiplin Kerja Kinerja	Asosiatif	Motivasi, upah, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara.	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja	Analisis Regresi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Sutrisno, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja	Analisi Regresi	Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.
6	Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017)	Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat	Motivasi Disiplin Kinerja Pegawai	Path Analysis	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin memiliki

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel Peneitian	Metode	Hasil
		kota Denpasar.			pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
7	Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementrian komunikasi dan informatika	Pelatihan Motivasi Kinerja karyawan Kinerja Organisasi	SEM	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
8	Mawar Sari dan Fatkhatul Masruroh (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah, Kota Magelang	Motivasi Disiplin Kinerja Pegawai	Analisis Regresi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
9	Ahmad Badawi dan Yuwinta Treshia (2018)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IE	Motivasi Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Hamzah (2008:3) menjelaskan istilah motivasi ialah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang serta dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, yang akan membuat seseorang untuk melakukan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi dapat dilihat dengan adanya dorongan dan munculnya tingkah laku seseorang. Mangkunegara (2013:68) menjelaskan motivasi merupakan penyesuaian diri terhadap lingkungan yang dapat didorong dengan memenuhi kebutuhan yang ada dalam diri para pegawainya.

Motivasi merupakan suatu keadaan yang dapat membangkitkan semangat pegawai supaya dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi, yang disebabkan oleh stimulus dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan individu (Mangkunegara, 2017:93). David McClelland dalam Robbins (2006:137) menjelaskan bahwa seseorang memiliki suatu keinginan, apabila keinginan seorang individu dikembangkan dan diolah akan memiliki suatu motivasi dan peluang untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin besar.

2.1.1.2 Teori Kebutuhan

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang mendasar seperti, makan, minum, melindungi fisik serta kebutuhan untuk bernafas.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan agar dapat bersosialisasi dengan semua orang.
4. Kebutuhan penghargaan diri, ialah suatu kebutuhan agar merasa dihargai dan dihormati pada suatu kelompok.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ialah kebutuhan untuk mengembangkan *skill* (kemampuan) serta dapat mengemukakan pendapat serta ide-ide yang dimiliki.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:100):

1. Prinsip berpartisipasi

Para pegawai harus ikut serta dalam menentukan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi pegawai.

2. Prinsip berkomunikasi

Pegawai akan mendapatkan dan mudah memahami tentang motivasi kerja apabila pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi yang berhubungan dengan tugas dan tujuannya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Seorang pimpinan harus memberikan perlakuan dan harus mengakui para pegawai yang akan ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan adanya perlakuan tersebut para pegawai akan mudah dan meningkatkan motivasi kerjanya.

4. Prinsip pembagian hak, kewajiban dan jabatan

Pegawai akan termotivasi apabila pimpinan telah memberikan hak dan kewajibannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan wewenang terhadap para pegawai agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sesuai dengan pekerjaannya.

5. Prinsip memberikan perhatian

Para pegawai akan termotivasi apabila seorang pemimpin menunjukkan perhatiannya terhadap bawahan (pegawai).

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara (2007:101):

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.1.1.5 Motivasi Dalam Islam

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ ﷻ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﷻ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ﷻ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Qs. Ar-Ra’d: 11)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa yang bukan termasuk golongan orang yang beriman ialah orang yang berputus asa. Karena kita sebagai umat muslim yang bisa dilakukan ialah dengan berniat mencari ridho-Nya dalam bekerja, dan kita harus memotivasi diri supaya selalu berusaha dengan antusias dan disertai dengan doa.

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا

Artinya: “Dari Umar Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. (HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164)

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai peranan sangat penting dalam perkembangan suatu instansi atau lembaga, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai supaya menaati tata tertib dalam melakukan pekerjaannya. Selain dapat memotivasi pegawai untuk tetap disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, disiplin sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Sinambela, 2017:332).

Fungsi terpenting dalam *Human Resource Management* ialah kedisiplinan, dikarenakan baik buruknya prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya (Hasibuan, 2001:193). Perusahaan harus menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja yang baik. Perusahaan akan sangat sulit untuk mencapai tujuan apabila para pegawai tidak melaksanakan disiplin kerja yang baik (Hasibuan, 2012:194).

Denagan melakukan kedisiplinan maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Perusahaan yang memberlakukan disiplin kerja, maka pegawai akan ikut disiplin dan begitu pula sebaliknya. Jika suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan atau pegawai, maka dapat diminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai, misalnya tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 macam disiplin kerja (Mangkunegara, 2019:129) ialah:

1. Disiplin Preventif

Sebagai upaya untuk mendorong pegawai agar tetap disiplin, perusahaan dapat membuat peraturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya tujuannya ialah supaya pegawai lebih mendisiplinkan diri, karena dengan cara tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Disiplin preventif merupakan suatu metode yang berkaitan dnegan semua elemen yang dibutuhkan perusahaan. Maka diharapkan dapat membangun disiplin kerja supaya disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

2. Disiplin Korektif

Ialah suatu bentuk upaya dalam mendorong pegawai untuk tetap mematuhi dan mengarahkan peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Pada disiplin korektif ini perlu diberlakukan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan. Tujuan diberlakukannya sanksi tersebut tidak lain ialah untuk mengefektifkan peraturan yang telah dibuat sebelumnya, serta memperbaiki diri pegawai agar tidak mengulangi kesalahan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Intensi, dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai serta tujuan yang terdapat pada organisasi untuk mengetahui tingkat disiplin kerja. Dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi harus jelas, agar dapat menantang kemampuan yang dimiliki dalam diri pegawai.
2. Paradigma Atasan, peran teladan seorang pemimpin sangat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Contoh yang baik seorang pemimpin akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Misalnya, bersikap adil dalam mengambil keputusan, jujur, serta berdisiplin yang baik.
3. Kompensasi, dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dengan adanya kompensasi terhadap pegawai dapat menumbuhkan kecintaan serta kepuasan terhadap pekerjaannya.
4. Keseeksamaan, dapat mendorong terjadinya disiplin kerja. Hal ini terjadi karena setiap manusia ingin diperlakukan penting dalam setiap kondisi. Seorang

pimpinan yang baik, ialah yang selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai. Dengan keadilan yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik. Dengan hal tersebut diharapkan bahwa, penerpan keadilan pada Kantor Pelayanan Perbandaharaan Negara Malang juga harus dilaksanakan dengan baik.

5. Waskat (pengawasan melekat) ialah suatu aksi nyata yang paling efektif dalam mengimplementasikan disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbandaharaan Negara (KPPN) Malang. Dengan adanya waskat tersebut artinya seorang pemimpin harus cakap dalam mengawasi pegawai dalam hal perilaku, sikap moral, dan hasil kerja. Seorang pemimpin agar dapat memberika petunjuk dan mengawasi jika terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dituntut harus selalu hadir ditempat kerja. Pengawasan pimpinan yang baik, berdampak bagi seorang pegawai bisa merasa mendapat bimbingan, perhatian, dan petunjuk dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat secara langsung mengetahui kompetensi yang dimiliki pegawai. Perlu adanya sistem kerja yang baik untuk mewujudkan tujuan pada Kantor Pelayanan Perbandaharaan Negara Malang, bukan hanya dalam lingkup disiplin kerja dan moral kerja. Dengan sistem kerja yang baik akan mengurangi terjadinya kesalahan.
6. Hukuman, dalam memelihara disiplin kerja sanksi dan hukuman ikut berperan penting. Pegawai akan jera dengan diberlakukannya hukuman setimpal bagi yang melanggar peraturan serta norma yang telah ditetapkan Kantor Pelayanan Perbandaharaan Negara Malang. Dampak baik buruknya disiplin kerja juga karena efek dari penerpan disiplin keaja didalamnya. Pertimbangan yang logis

dalam penetapan hukuman juga sangat perlu diperhatikan dan harus bersifat transparan kepada seluruh pegawai supaya tidak terjadi kesalah pahaman.

7. Ketetapan pimpinan, bisa disebut juga dengan ketegasan seorang pimpinan dalam menjalankan tugas yang mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang. Dalam pengambilan keputusan atau ketetapan bagi seluruh pegawai, pimpinan harus bersikap berani dan tegas sesuai standar yang berlaku didalamnya.
8. Hubungan timbal balik antar individu, adanya hubungan timbal balik atau kemanusiaan sesama pegawai yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik pula pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang. Hubungan atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan, hendaknya yang selaras agar tidak terjadi kesinambungan antar hubungan.

2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat 3 (tiga) pendekatan dalam disiplin kerja, (Mangkunegara, 2005:130) yaitu:

1. Disiplin yang modern

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

- a) Dalam menghindari sanksi yang diterima secara fisik disiplin modern dapat digunakan agar menghindari tindak kekerasan..
- b) Disiplin modern juga dapat memproses dan melindungi tuduhan yang akan dilanjutkan secara hukum yang berlaku..

- c) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Disiplin modern dapat diganti apabila terdapat salah seorang yang tidak setuju atas ketentuan dan ketetapan yang berlaku.

2. Pendekatan disiplin bertujuan

- a) Seluruh pegawai harus memahami tentang ketentuan disiplin kerja.
- b) Disiplin adalah perilaku seseorang yang dapat dilihat orang lain, disiplin bukanlah sanksi dan hukuman akan tetapi disiplin ialah bentuk kesenangan pegawai terhadap pekerjaannya.
- c) Disiplin dapat merubah perilaku seseorang untuk perubahan yang lebih baik.
- d) Dalam penerepan disiplin kerja tujuannya supaya pegawai lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.5 Disiplin Dalam Islam

Kedisiplinan ialah etika serata tata tertib yang harus dilakukan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan tanggungjawabnya. Apabila seorang pegawai menerapkan disiplin kerja, maka mereka telah memiliki komitmen terhadap agamanya. Al-Qur'an surat Al-Asr ayat 3 menjelaskan:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا
بِالصَّبْرِ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (Qs. Al-Asr: 3)

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَتَنَظَّرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَتَنَظَّرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: “Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, perusahaan harus melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, yang berguna untuk mengetahui perkembangan pegawai. Selama beberapa periode, pegawai telah menghasilkan kinerja dan menunjukkan keberhasilan yang telah dicapai setelah melakukan tugas dan kewajibannya, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati oleh perusahaan (Kaswan, 2012:185). Kinerja pegawai yang baik tercipta karena adanya variabel yang telah mempengaruhinya seperti, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat diterima oleh pegawai didalam perusahaan. Kinerja merupakan keberhasilan pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggungjawab yang dimiliki dan memiliki hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2015:67).

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Wexley dan Yukl, 2000:97) yaitu:

1. Adanya disiplin kerja dapat meningkatkan keberhasilan kerja pegawai semakin meningkat.
2. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena saat pegawai merasa termotivasi maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of output* (Kuantitas keluaran)

Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian produksi atau teknis.

2. *Quality of output* (Kualitas keluaran)

Dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan.

3. *Timelines of output* (Waktu keluaran)

Ketepatan waktu dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.

4. *Presences at work* (Tingkat kehadiran)

Jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

5. *Efficiency of work completed* (Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dnegan standar yang ada.

6. *Effectivenes of work completed* (Efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2006:206) yaitu:

1. Kualitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas akan terus berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja, mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil kerja dalam penggunaan sumber daya perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang akan menjalankan tugas dan fungsi kerjanya.

Secara umum dimensi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu (Wirawan: 2009:12):

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung, diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti, kerja keras dan ramah terhadap pelanggan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan dan

dicantumkan dalam standart kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Standart kerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya. Fungsi utama standart kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaan. Standart kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya karyawan dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2009:12)

2.1.3.5 Kinerja Dalam Islam

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (Al- Ashaff-4)

Surat Al-Ashaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu.

Islam merupakan agama rahmatan lilalamin, islam merupakan agama yang mengatur segala aspek kehidupan umat manusia termasuk dalam hal pekerjaan. Islam memberikan tuntunan serta aturan bagi umat manusia, khususnya umat islam agar menghargai segala pekerjaan. Sebagaimana telah tertulis dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derat apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (Qs. Al-Ahqaaf ayat: 19)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah swt akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) motivasi adalah pemberian motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017) dan Nur Avni Rosalina, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang

dilakukan Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.4.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja

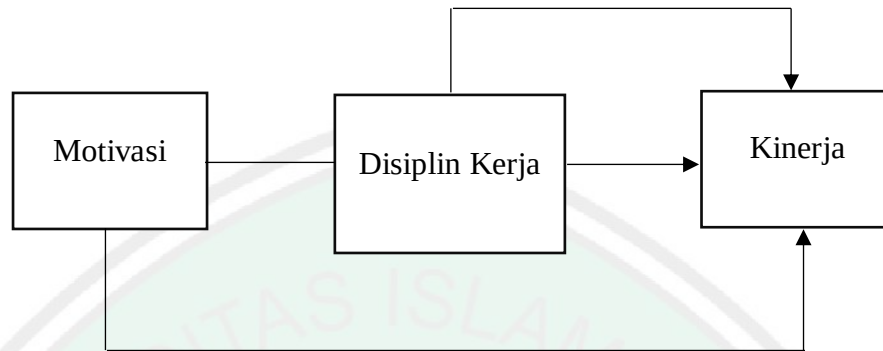
Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai, hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan.

Mawar Sari dan fatkhatul Masruroh (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingginya disiplin kerja pegawai maka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.4.3 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

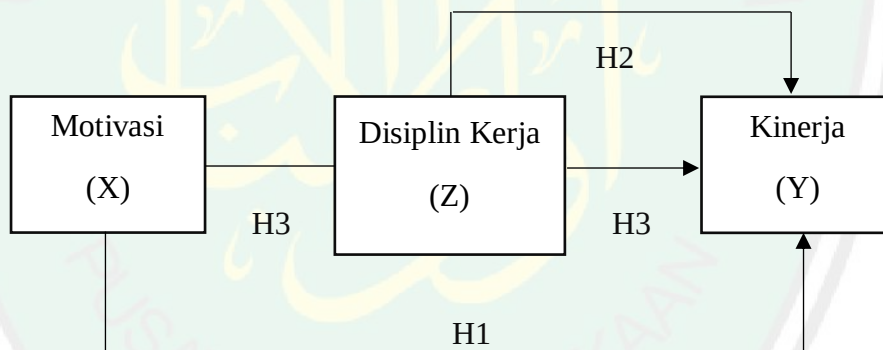
Terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Seperti yang telah diungkapkan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi dan Yuwinta Treshia (2018).

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1. Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H2. Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

H3. Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X) melalui Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010:7). Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), Jalan. Merdeka Selatan No.1-2, Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Dalam penelitian ini populasinya adalah 41 orang pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Sampel yang diambil adalah survei keseluruhan jumlah populasi yakni sebanyak 41 orang, karena sampelnya kurang dari 100, maka harus di ambil keseluruhan dan penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil (Supriyanto dan Maharani, 2013:36).

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya, biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Data sekunder bisa diperoleh dari koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya (Supriyanto dan Maharani, 2013:9).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik data pengumpulan data kusioner. Indikator-indikator untuk variabel tersebut dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pernyataan sehingga diperoleh data kualitatif. Data ini akan diubah menjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik.

Prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum teknik pengumpulan data dibagi menjadi 3 metode:

1. observasi/ pengamatan
2. wawancara/interview
3. kusioner

3.6.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kusioner. Kusioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan langsung untuk diisi dan dikembalikan. Pengiriman kusioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	1. Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik 2. Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	Teori Kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2007:101)	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	1. Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman 2. Sistem penanganan keluhan pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku		
	Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antar rekan kerja cukup baik 2. Adanya keterbukaan antar rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik		
	Kebutuhan Harga Diri	1. Dukungan yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat kerja 2. Perhatian pimpinan tentang pekerjaan akan memperlancar kerja		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Bekerja dapat membuat kemampuan saya berkembang 2. Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi pegawai		
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai kemampuan yang bersangkutan 2. Tujuan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja	Hasibuan (2017:194)	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
	Teladan Pimpinan	1. Teladan seorang pemimpin akan meningkatkan disiplin kerja 2. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan		
	Balas Jasa	1. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya 2. Penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja		
	Keadilan	1. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan akan menciptakan disiplin kerja yang baik 2. Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan cukup baik		
	Waskat (Pengawasan melekat)	1. Waskat yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja 2. Instansi memberikan pengawasan kerja yang baik		
	Sanksi dan Hukuman	1. Sanksi dan hukuman akan meningkatkan disiplin dalam bekerja 2. Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan		
	Ketegasan	1. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja 2. Bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan		
	Hubungan Kemanusiaan	1. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat		

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
		menciptakan disiplin kerja 2. Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja		
Kinerja Pegawai	Kualitas	1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki 2. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain	Robbins (2006:206)	Likert
	Kuantitas	1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan 2. Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan		
	Ketepatan Waktu	1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik baik dan cepat		
	Efektifitas	1. Saya berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif 2. Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik		
	Kemandirian	1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab 2. Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan		

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Skala yang digunakan terdiri dari 2 bagian yaitu, yang pertama berisikan tentang identitas serta petunjuk pengisian, sedangkan pada bagian kedua berisikan tentang pernyataan dan alternatif jawaban yang telah disediakan, format bentuk respon dalam skala penelitian ini ialah:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

1. SS = 5
2. S = 4
3. N = 3
4. TS = 2
5. STS = 1

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuisioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya, dapat dilakukan dua pengujian yaitu:

3.9.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang.

Dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (*r* hitung) di mana *r* hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto 1991).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$

(Sugiono dalam Supriyanto dan Maharani (2013:184))

3.9.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi dari masing-masing item

σ_1^2 = Varians total keseluruhan item

Instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$. Arikunto dalam Supriyanto dan Vivin (2013:84).

3.10 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Path analysis atau analisis jalur digunakan bertujuan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat varabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Ridhuan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani 2013:184). Path atau analisis jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). (Ridhuan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74)

Perhitungan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan program aplikasi statistik (SPSS 16.0).

1. Uji Normalitas

Supriyanto dan Maharani (2013:73), bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik dan one sampel Kolmogorov-Smirnov Test. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal sebaran data berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data.

Cara yang kedua dengan menggunakan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov Test. Bandingkan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan alfa. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $\text{sig} \leq 0,05$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Uyanto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:73)

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y jika nilai signifikansi $f \leq 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Kantor Pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Sebagai salah satu instansi vertikal pada Ditjen Perbendaharaan, KPPN memiliki sejarah panjang yang dapat diuraikan secara singkat di bawah ini. Pada awalnya, pada jaman penjajah Belanda, dibentuk sebuah kantor bernama *Central Kantoort voor de Comptabiliteit* (CKC) Hal ini sangat istimewa karena pada waktu itu hanya ada sembilan buah CKC di seluruh Indonesia, yang tersebar di Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. CKC melaksanakan fungsi Comptabel yang dalam perkembangannya dilaksanakan oleh Kantor Kas Negara (KKN).

Pada tahun 1964, berdasarkan keputusan Menteri Pendapatan, Pembiayaan, dan Pengawasan, No.PKN/1/64 tgl. 22 Desember 1964, KPPN, KKN dan Kantor Pengawas Kas (KPKas) diintegrasikan menjadi Kantor Bendahara Negara (KBN). Pada tahun 1983, KBN Pecah, menjadi Kantor Perbendaharaan Negara (KPN) dan Kantor Kas Negara (KKN), berdasarkan SK Menteri Keuangan No.205/KMK.01/1983 tanggal 3 Maret 1983. Atas pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui percepatan pelayanan dan efisiensi dalam penyaluran dana APBN, maka dilakukan pemangkasan jalur birokrasi. Pada tahun 1989 dengan SK Menteri Keuangan No. 645/KMK.01/1989 KPN dan KKN digabung kembali menjadi satu dengan sistem pelayanan satu atap (SAMSAT).

Perubahan yang terjadi dengan sistem ini antara lain adalah adanya beban kerja KPKN yang dialihkan ke PT.Taspen dan Perum Asabri, serta pembayaran melalui sistem perbankan.

Untuk mendukung usaha peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pada tahun 2004, KPKN berubah nomenklatur menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dengan SK Menteri Keuangan No. 302/KMK.01/2004. Perubahan tersebut tidak berhenti sampai di sini, KPPN terus berbenah dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Keuangan No. 101/PMK.01/2008 yang mengatur tentang tipology KPPN. Pada bulan Oktober 2012, ditetapkan adanya kantor Percontohan dengan Keputusan Dirjen Perbendaharaan No. KEP-163/PB/2012. Perubahan terakhir pada struktur organisasi diatur dengan PMK No.262/PMK.01/2016 tentang Tata Organisasi Vertikal DJb.

4.1.2 Visi dan Misi kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Sebagai salah satu instansi vertical Direktorat Jenderal Pembendaharaan, KPPN Malang memiliki visi dan misi yang sejalan dengan reformasi dibidang keuangan negara, yang bertujuan untuk mewujudkan *good governance* dan *clean government*.

Visi merupakan suatu harapan perusahaan akan keadaan yang ingin diwujudkan pada masa yang akan datang, yang digunakan sebagai pedoman untuk

mengalokasikan sumber daya yang dimiliki, serta sebagai landasan untuk mencapai tujuan perusahaan dan perumusan strategi yang akan ditetapkan.

Misi merupakan sebuah landasan yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis, dan disajikan dasar dalam melakukan aktivitas perusahaan.

4.1.2.1 Visi KPPN Malang

Menjadi pengelola Pembendaharaan Negara di daerah yang professional, modern, transparan dan akuntabel.

4.1.2.2 Misi KPPN Malang

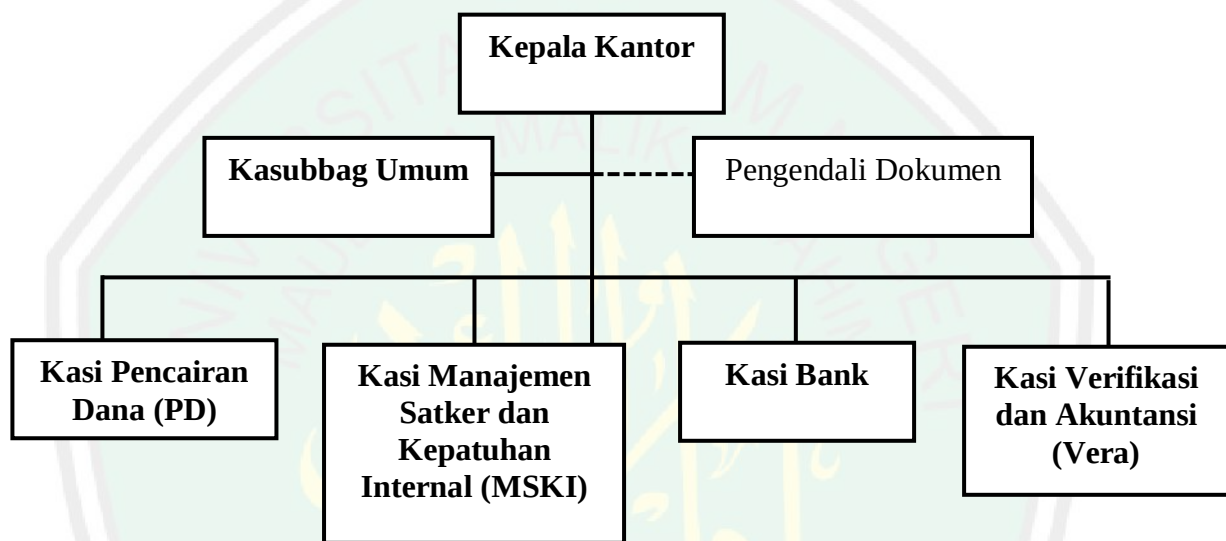
1. Menjamin kelancaran pencairan dana APBN secara tepat sasaran, tepat waktu dan tepat jumlah,
2. Mengelola penerimaan negara secara professional dan akuntabel,
3. Mewujudkan pelaporan pertanggungjawaban APBN yang akurat dan tepat waktu.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

Struktur organisasi menunjukkan kerangka hubungan antara fungsi-fungsi atau bagian-bagian maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, dan tanggungjawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Adanya struktur organisasi, diharapkan adanya pembagian kerja, kewajiban dan kegiatan-kegiatan yang

dimiliki oleh masing-masing orang yang ada didalamnya sehingga menjadi jelas dan teratur.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perebendaharaan Negara (KPPN)
Malang



Sumber: Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang, 2020

KPPN adalah instansi vertikal Ditjen Perbendaharaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Kanwil Ditjen Perbendaharaan, direktur pengelolaan kas Negara, atau Direktur sistem manajemen investasi, KPPN dipimpin oleh kepala kantor. Berikut ini adalah uraian mengenai struktur organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang:

1. KPPN Malang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi Sub Bagian Umum yang berfungsi sebagai protokoler atau yang mengatur semua kebutuhan untuk kegiatan instansi.

2. Kepala Kantor KPPN Malang juga memiliki beberapa seksi – seksi di bawahnya sesuai dengan bidangnya masing-masing serta sesuai alur kegiatan instansi, yaitu dimulai dari Seksi Pencairan Dana, kemudian Seksi Bank, dilanjut oleh Seksi Verifikasi dan Akuntansi, serta Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal (MSKI).
3. Kemudian, selain empat seksi bidang tersebut Kepala Kantor juga membawahi Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai tugas pokok meliputi melaksanakan Perencanaan, Pengawasan, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Jabatan Fungsional Pegawai dan Pengembangan Karir Pegawai. Namun Kelompok Jabatan Fungsional ini masih berupa rencana yang mana pada jabatan periode selanjutnya baru akan dilaksanakan.

Berdasarkan gambar struktur organisasi KPPN diatas mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda-beda, yaitu:

1. Sub Bagian Umum

Sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah harus mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya selama menjalankan tugas sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menopang tugas-tugas pokok tersebut harus didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas, disamping memiliki kepribadian yang baik, memiliki etos kerja yang tinggi dan cakap serta tanggap terhadap kondisi yang terjadi, kreatif dan inovatif. Secara garis besar tugas sub Bagian Umum sesuai dengan Keputusan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor PMK-169/PMK.01/2012 adalah:

- a. Pengelolaan Organisasi, kinerja, SDM dan keuangan
- b. Penatausahaan User SPAN
- c. Penyusunan bahan masukan dan konsep Renstra, Renja, RKT, PK, LAKIP KPPN
- d. Penatausahaan Rumah Tangga dan Kehumasan

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pembendaraan, Sub Bagian Umum mempunyai tugas:

- a. Melakukan pengelolaan organisasi;
- b. Melakukan pengelolaan kinerja;
- c. Melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)
- d. Melakukan pengelolaan Keuangan;
- e. Melakukan penatausahaan akun penggunaan (*user*) Sistem Pembendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN);
- f. Melakukan penatausahaan akun pengguna (*user*) Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI);
- g. Melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Rencana Strategis;
- h. Melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Rencana Kerja;
- i. Melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
- j. Melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Pentetapan Kinerja (PK)

Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, KPPN Malang melaksanakan beberapa kegiatan antara lain:

- a. Sosialisasi kepada satker tentang ketentuan atau peraturan baru.
- b. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Diklat dan melanjutkan kuliah atas biaya negara maupun biaya sendiri.
- c. Melaksanakan aktivitas olahraga setiap hari jum'at untuk menjaga kesehatan dan kesegaran badan seperti, senam, jalan sehat, bola volly, dan tenis meja.
- d. Kegiatan kesenian yang ditampilkan antara lain pada acara pelepasan pegawai yang memasuki masa purna tugas.
- e. Kegiatan keagamaan, antara lain siraman rohani (ceramah) yang dilaksanakan setiap awal bulan.

2. Seksi Pencairan Dana

Tugas pokok Seksi Pencairan Dana adalah:

- a. Melakukan penatausahaan dokumen pelaksanaan anggaran yang digunakan sebagai dasar pembayaran;
- b. Melakukan pengujian terhadap data rekanan (*supplier*);
- c. Melakukan pengujian *resume* tagihan untuk seluruh jenis surat perintah membayar;
- d. Melakukan penatausahaan data pengawasan kontrak;
- e. Melakukan pengujian daftar perubahan data pegawai;
- f. Menerbitkan surat pemberitahuan pengajuan penggantian uang persediaan;

- g. Menerbitkan surat pemberitahuan pemotongan dana UP satuan kerja melalui pemotongan langsung melalui SPM;
- h. Melakukan penerbitan Surat Persetujuan Pembayaran Tagihan (SPPT) pengesahan hibah;
- i. Melakukan penyusunan rapor satker terkait kinerja pelaksanaan anggaran satker;
- j. Melakukan koreksi transaksi data keuangan, data pengeluaran dan potongan SPM dan SP2D yang diajukan oleh satker;
- k. Melakukan penerbitan surat pengesahan pendapatan dan belanja BLU (SP2B) BLU;
- l. Melakukan penerbitan SPPT atas pengembalian (retur) SP2D;
- m. Melakukan pengesahan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKPP) karena pindah, pensiun, atau meninggal dunia;
- n. Melakukan penyusunan Surat Pemberitahuan Jaminan Uang Muka;
- o. Melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan jaminan uang muka;
- p. Melakukan penyusunan laporan kontrak yang belum selesai;
- q. Melakukan perubahan data kontrak;
- r. Melakukan review penyelesaian tagihan atas pelaksanaan anggaran satker.

Secara umum tugas seksi pencairan dana ialah melakukan pencairan dana atas beban APBN. Dalam pelaksanaannya, tugas seksi pencairan dana terdiri dari proses penerimaan spm dan surat pengesahan sampai pencetakan sppt, pendaftaran atau perubahan data *supplier* dan data kontrak, dan pengesahan atas penerbitan SKPP pegawai pindah, pensiun atau meninggal.

3. Seksi MSKI

Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan pembinaan dan bimbingan teknis untuk pengelolaan perbendaharaan;
- b. Fungsi *Customer Service*;
- c. Supervisi teknis SPAN dan helpdesk SAKTI;
- d. Pemantauan standar kualitas layanan KPPN dan penyediaan layanan perbendaharaan;
- e. Pemantauan pengendalian internal;
- f. Pengelolaan Risiko;
- g. Kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin;
- h. Tindak lanjut hasil pengawasan;
- i. Perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis.

4. Seksi Bank

KPPN Malang selaku Kuasa Bun mempunyai tugas melakukan penatausahaan dan pembukuan terhadap penerimaan dan pengeluaran negara.

Tugas Seksi Bank ialah sebagai berikut:

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

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

- a. Bank Operasional I berjumlah 4 (empat) Bank yaitu:
 - a) Bank Mandiri Cabang Malang
 - b) BRI cabang Malang
 - c) BNI Cabang Malang
 - d) BTN Cabang Malang
- b. Bank atau Pos Persepsi berjumlah 29 Bank dan 1 Kantor Pos

5. Seksi VERA

Akutansi dan Pelaporan Keuangan dilaksanakan oleh seksi Verifikasi dan Akutansi dengan tugas sebagai berikut:

- a. Verifikasi Pembayaran;
- b. Penyusunan laporan keuangan tingkat UAK BUN Daerah;
- c. Rekonsiliasi laporan akutansi;
- d. Pelaporan realisasi dan analisis kinerja anggaran serta analisis data statistik laporan keuangan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	51%
Perempuan	20 orang	49%
Total	41 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden diatas menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang didominasi oleh pegawai perempuan jika dibandingkan dengan pegawai laki-laki dengan persentase laki-laki sebesar 51% dan perempuan sebesar 49%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai dengan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29 Tahun	1	2,5%
30-39 Tahun	6	14,6%
40-49 Tahun	8	19,5%
Diatas 50 Tahun	26	63,4%
Total	41	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan usia 20-29 Tahun memiliki persentase 2,5%, usia 30-39 Tahun memiliki persentase 14,6%, usia 40-49 Tahun memiliki persentase 19,5%, usia diatas 50 Tahun memiliki persentase 63,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang memiliki rata-rata pegawai yang usianya diatas 50 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	19	46,3%
Diploma I	1	2,5%
Diploma III	5	12,2%
Sarjana (S1)	12	29,3%
Magister (S2)	4	9,7%
Total	41	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil tabulasi dari distribusi frekuensi untuk kategori Pendidikan terakhir ialah sebagai berikut: 1. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 19 (46,3%) responden. 2. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Diploma I berjumlah 1 (2,5%) responden. 3. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Diploma III berjumlah 5 (12,2%) responden. 4. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 12 (29,3%) responden. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 4 (9,7%) responden dari total 41 (100%) responden.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.3.1 Variabel Motivasi (X)

Variabel motivasi dibentuk oleh 5 indikator, yaitu indikator kebutuhan fisiologis (X1,X2), kebutuhan rasa aman (X3,X4), kebutuhan sosial (X5,X6), kebutuhan harga diri (X7,X8), kebutuhan aktualisasi diri (X9,X10). Indikator

tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi responden terhadap variabel motivasi dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Skor Kuesioner Motivasi (X)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi (X)	X1	10	24,4	25	61,0	6	14,6	0	0	0	0
	X2	18	43,9	19	46,3	4	9,8	0	0	0	0
	X3	21	51,2	18	43,9	2	4,9	0	0	0	0
	X4	16	39,0	23	56,1	2	4,9	0	0	0	0
	X5	14	34,1	26	63,4	1	2,4	0	0	0	0
	X6	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0
	X7	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0
	X8	23	56,1	17	41,5	1	2,4	0	0	0	0
	X9	19	46,3	21	51,2	1	2,4	0	0	0	0
	X10	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabulasi tabel 4.4 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel motivasi (X) menunjukkan bahwa item X1 nilai skor 5 sebesar 10 responden (24,4%), skor 4 sebesar 25 responden (61,0%), dan skor 3 sebesar 6 responden (14,6%). Untuk item X2 nilai skor 5 sebesar 18 responden (43,9), skor 4 sebesar 19 responden (46,3%), dan skor 3 sebesar 4 responden (9,8%). Untuk item X3 nilai skor 5 sebesar 21 responden (51,2%), skor 4 sebesar 18 responden (43,9%), dan skor 3 sebesar 2 responden (4,9%). Untuk item X4 nilai skor 5 sebesar 16 responden (39,0%), skor 4 sebesar 23 responden (56,1%), dan skor 3 sebesar 2 responden (4,9%). Untuk item X5 nilai skor 5 sebesar 14 responden (34,1%), nilai skor 4 sebesar 26 responden (63,4%), dan skor 3 sebesar 1 responden (2,4%). Untuk item X6 nilai skor 5 sebesar 18 responden (43,9%), nilai skor 4 sebesar 22 responden (53,7%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (2,4%).

Untuk item X7 nilai skor 5 sebesar 18 responden (43,9%), nilai skor 4 sebesar 22 responden (53,7%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (2,4%). Untuk item X8 nilai skor 5 sebesar 23 responden (56,1%), skor 4 sebesar 17 responden (41,5%), dan skor 3 sebesar 1 responden (2,4%). Untuk item X9 nilai skor 5 sebesar 19 responden (46,3%), skor 4 sebesar 21 responden (51,2%), dan skor 3 sebesar 1 responden (2,4%). Untuk item X10 nilai skor 5 sebesar 18 responden (43,9%), skor 4 sebesar 22 responden (53,7%), dan skor 3 sebesar 1 responden (2,4%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung menjawab “Setuju” dengan skor 4 dibandingkan jawaban lainnya untuk item motivasi.

4.3.2 Variabel Displin Kerja (Z)

Variabel disiplin kerja dibentuk oleh 8 indikator, yaitu tujuan dan kemampuan (X1,X2), teladan pimpinan (X3,X4), balas jasa (X5,X6), keadilan (X7,X8), waskat (X9,X10), sanksi dan hukuman (X11,X12), ketegasan (X13,X14), hubungan kemanusiaan (X15,X16). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel disiplin kerja dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner Displin Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Disiplin Kerja (Z)	Z1	19	46,3	22	53,7	0	0	0	0	0	0
	Z2	21	51,2	20	48,8	0	0	0	0	0	0
	Z3	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Z4	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Z5	15	36,6	19	46,3	2	4,9	3	7,3	2	4,9

Lanjutan Tabel 4.5

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
	Z6	20	48,8	20	48,8	1	2,4	0	0	0	0
	Z7	24	58,5	16	39,0	1	2,4	0	0	0	0
	Z8	18	43,9	21	51,2	2	4,9	0	0	0	0
	Z9	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Z10	22	53,7	18	43,9	1	2,4	0	0	0	0
	Z11	16	39,0	21	51,2	3	7,3	1	2,4	0	0
	Z12	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Z13	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Z14	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Z15	26	63,4	15	36,6	0	0	0	0	0	0
	Z16	26	63,4	15	36,6	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (Z) memunculkan hasil jawaban responden untuk item Z1 nilai skor 5 memiliki 19 reponden (46,3%), skor 4 sebanyak 22 responden (53,7%). Item Z2 untuk skor 5 sebanyak 21 responden (51,2%), dan skor 4 sebanyak 20 responden (48,8%). Item Z3 nilai skor 5 sebanyak 22 responden (53,7%), dan skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%). Item Z4 untuk skor 5 sebanyak 24 responden (58,5%), dan skor 4 sebanyak 17 responden (41,5%). Item Z5 untuk skor 5 sebanyak 15 responden (36,6%), skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%), skor 3 sebanyak 2 responden (4,9%), skor 2 sebanyak 3 responden (7,3%), dan skor 1 sebanyak 2 responden (4,9%). Item Z6 nilai skor 5 sebanyak 20 responden (48,8%), skor 4 sebanyak 20 responden (48,8%), dan skor 3 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Z7 nilai skor 5 sebanyak 24 responden (58,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (39,0%), skor 3 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Z8 nilai skor 5 sebanyak 18 responden (43,9%), skor 4 sebanyak 21 responden (51,2%), dan skor 3 sebanyak 2 responden (4,9%). Item Z9 nilai skor 5 sebanyak 22 responden

(53,7%), dan skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%). Item Z10 nilai skor 5 sebanyak 22 responden (53,7%), skor 4 sebanyak 18 responden (43,9%), skor 3 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Z11 nilai skor 5 sebanyak 16 responden (39,0%), skor 4 sebanyak 21 responden (51,2%), skor 3 sebanyak 3 responden (7,3%), dan skor 2 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Z12 nilai skor 5 sebanyak 23 responden (56,1%), skor 4 sebanyak 18 responden (43,9%). Item Z13 nilai skor 5 sebanyak 23 responden (56,1%), dan skor 4 sebanyak 18 responden (43,9%). Item Z14 nilai skor 5 sebanyak 24 responden (58,5%), dan skor 4 sebanyak 17 responden 41,5(%). Item Z15 nilai skor 5 sebanyak 26 responden (63,4%), dan skor 4 sebanyak 15 responden (36,6%). Item Z16 sebanyak 26 responden (63,4%), dan skor 4 sebanyak 15 responden (36,6%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung banyak menjawab “Sangat Setuju” dengan skor 5 dibandingkan jawaban lainnya untuk item Disiplin Kerja. Serta diikuti oleh jawaban “Setuju” dengan skor 4.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja dibentuk oleh 5 indikator, yaitu indikator kualitas (Y1,Y2), kuantitas (Y3,Y4), ketepatan waktu (Y5,Y6), efektifitas (Y7,Y8), kemandirian (Y9,Y10). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel kinerja pegawai dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Skor Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja (Y)	Y1	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Y2	7	17,1	10	24,4	17	41,5	7	17,1	0	0
	Y3	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Y4	18	43,9	23	56,1	0	0	0	0	0	0
	Y5	22	53,7	18	43,9	1	2,4	0	0	0	0
	Y6	21	51,2	19	46,3	1	2,4	0	0	0	0
	Y7	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Y8	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Y9	27	65,9	14	34,1	0	0	0	0	0	0
	Y10	27	65,9	14	34,1	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) memunculkan hasil jawaban responden untuk item Y1 nilai skor 5 memiliki 24 responden (58,5%), skor 4 sebanyak 17 responden (41,5). Item Y2 nilai skor 5 sebanyak 7 responden (17,1%), skor 4 sebanyak 10 responden (24,4%), skor 3 sebanyak 17 responden (41,5) dan skor 2 sebanyak 7 responden (17,1%). Item Y3 nilai skor 5 sebanyak 22 responden (53,7%), dan skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%). Item Y4 nilai skor 5 sebanyak 18 responden (43,9%), dan skor 4 sebanyak 23 responden (56,1%). Item Y5 skor 5 sebanyak 22 responden (53,7%), skor 4 sebanyak 18 responden (43,9%), dan skor 3 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Y6 nilai skor 5 sebanyak 21 responden (51,2%), skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (2,4%). Item Y7 nilai skor 5 sebanyak 22 responden (53,7%), dan skor 4 sebanyak 19 responden (46,3%). Item Y8 nilai skor 5 sebanyak 23 responden (56,1%), dan skor 4 sebanyak 18 responden (43,9%). Item Y9 nilai skor 5 sebanyak 27 responden (65,9%), dan skor 4 sebanyak 14 responden (34,1%). Item Y10 nilai skor 5

sebanyak 27 responden (65,9%), dan skor 4 sebanyak 14 responden (34,1%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung banyak menjawab “Sangat Setuju” dengan skor 5 dibandingkan jawaban lainnya untuk item kinerja pegawai.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	R (Hitung)	R (Tabel)	Status
Motivasi	X.1	0,671	0,308	Valid
	X.2	0,822	0,308	Valid
	X.3	0,845	0,308	Valid
	X.4	0,866	0,308	Valid
	X.5	0,813	0,308	Valid
	X.6	0,908	0,308	Valid
	X.7	0,851	0,308	Valid
	X.8	0,899	0,308	Valid
	X.9	0,904	0,308	Valid
	X.10	0,889	0,308	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,927	0,308	Valid
	Y.2	0,588	0,308	Valid
	Y.3	0,913	0,308	Valid
	Y.4	0,839	0,308	Valid
	Y.5	0,915	0,308	Valid
	Y.6	0,909	0,308	Valid
	Y.7	0,913	0,308	Valid
	Y.8	0,935	0,308	Valid
	Y.9	0,861	0,308	Valid
	Y.10	0,861	0,308	Valid
Disiplin Kerja	Z.1	0,786	0,308	Valid
	Z.2	0,870	0,308	Valid
	Z.3	0,874	0,308	Valid
	Z.4	0,858	0,308	Valid
	Z.5	0,320	0,308	Valid
	Z.6	0,866	0,308	Valid
	Z.7	0,938	0,308	Valid
	Z.8	0,836	0,308	Valid
	Z.9	0,825	0,308	Valid

Lanjutan Tabel 4.7

Variabel	Item	R (Hitung)	R (Tabel)	Status
	Z.10	0,841	0,308	Valid
	Z.11	0,554	0,308	Valid
	Z.12	0,921	0,308	Valid
	Z.13	0,858	0,308	Valid
	Z.14	0,929	0,308	Valid
	Z.15	0,924	0,308	Valid
	Z.16	0,924	0,308	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.6 diatas, semua variabel diatas menunjukkan hasil keseluruhan r Hitung lebih besar dari r Tabel sebesar 0,308. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi (X), kinerja pegawai (Y), dan disiplin kerja (Z) secara keseluruhan adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemampuan, keajega dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi (X)	0,954	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas diatas diketahui bahwa item variabel motivasi (X) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,954. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,60. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa ke-10 item variabel motivasi (X) dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas bahwa item variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,945. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-10 item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas bahwa item variabel motivasi (X) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,951. Nilai tersebut lebih besar dari standar reability uji data sebesar 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-10 item variabel disiplin kerja (Z) dinyatakan reliabel. Semua hasil pengujian dari ketiga variabel (X,Y,Z) memiliki hasil output uji reliability yang sangat reliabel. Bisa diinterpretasikan bahwa data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kestabilan dari data responden dari waktu ke waktu.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisi *path*. Setelah diadakan perhitungan melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika nilai sig. (p -

$value) > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75871756
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.532

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,807 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,532 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59125850
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.120
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.020 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Linieritas

Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linieritas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Disamping itu untuk menguji linieritas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linier, atau jika $p < 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak linier.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikan	Keterangan
X-Y	0,653	Linier
Z-Y	0,83	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan output tabulasi ANOVA Table uji Linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil :

1. Uji linieritas antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,653. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas X-Y adalah Linier.
2. Uji linieritas antara variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,83. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas Z-Y adalah Linier.

4.6 Analisis Path

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (pelatihan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan software SPSS for Windows versi 16 sebagai alat bantu dalam pengolahan data, koefisien jalur yang diambil adalah standardized coefficient (beta) pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

4.6.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Motivasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji secara simultan (F) dari uji regresi pengaruh variabel motivasi (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil uji F sebesar 44,779 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini lebih kecil dari 0,05 nilai standar toleransi. Hasil ini memiliki kesimpulan bahwa pengaruh motivasi (X) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Besaran kontribusi pengaruh variabel bisa dilihat dari output R Square yang memiliki angka 0,702

(70%). Sisa kontribusi lainnya bisa dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti.

Tabel 4.12
Uji Simultan X, Z terhadap Y

Uji Regresi	Hasil Uji F	R Square	Signifikansi	Keterangan
X, Z terhadap Y	44,779	0,702	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2020

4.6.2 Hasil Uji Pengaruh Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi (X) yaitu sebagai berikut:

Y : 0,116

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,116. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,702 (70,2%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi dari output regresi antara pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,316. Angka tersebut lebih besar dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah tidak signifikan atau motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.13
Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,702	0,116	0,316	Tidak berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

4.6.3 Hasil Uji Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Y: 0,760

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,760. Hasil lain dari R Square *model summary* memiliki hasil kontribusi yang besar, yakni diangka 0,702 (70,2%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh dari variabel lainnya diluar yang diteliti untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil koefisien output uji regresi dari pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

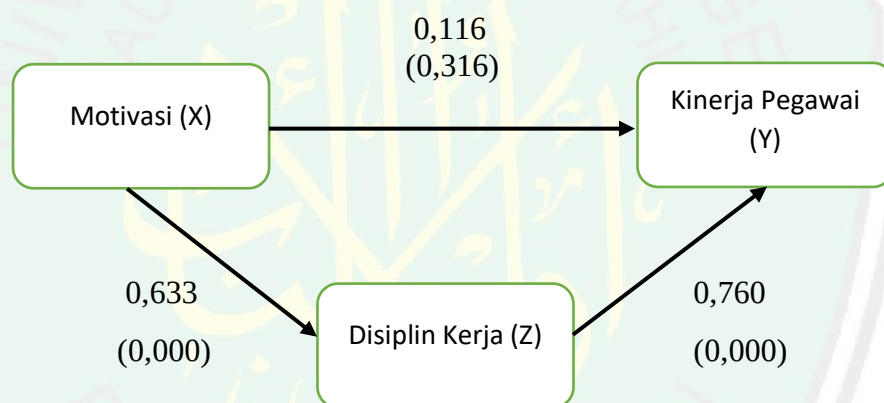
Tabel 4.14
Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
Z terhadap Y	0,702	0,760	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

4.6.4 Pengaruh Langsung dan tidak Langsung

Gambar 4.2
Diagram Jalur



Sumber: Data diolah, 2020

Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai ditolaknya pengaruh langsung variabel motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun untuk variabel motivasi (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) memberikan hasil yang positif signifikan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) KPPN Malang

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang, hasil dari penelitian mengenai pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,316. Angka tersebut lebih besar dari standar tolerance 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah ditolak.

Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) mengemukakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Hal ini didukung oleh jurnal penelitian yang dilakukan Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi jurnal penelitian yang dilakukan oleh Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017) dan Nur Avni Rosalina, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji dari motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan hasil negatif atau tidak berpengaruh secara langsung. Alasan kuat dari hasil negatif tersebut bahwa nilai signifikansi 0,316 lebih besar dari nilai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat tanpa adanya pemberian

motivasi terhadap para pegawainya. Hasil ini didukung dengan hasil distribusi jawaban responden dari variabel kinerja pada item ke Y2 kinerja pegawai para responden lebih memilih skor 2 dan 3 (tidak setuju dan netral). Selain itu hasil distribusi frekuensi kategori usia menunjukkan bahwa pegawai yang berusia 50 keatas menduduki posisi terbanyak, yaitu 63,4%. Usia 50 tahun merupakan fase dimana seseorang telah memiliki pengalaman dan telah menjadi pegawai negeri sipil (PNS) yang artinya bahwa pegawai tersebut telah diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian di lapangan pada objek Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang mengenai hipotesis dari variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Bisa disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai, hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian yang dilakukan oleh Mawar Sari dan fatkhatul Masruroh (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingginya disiplin

kerja pegawai maka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tabulasi distribusi responden disiplin kerja disebutkan bahwa didalam indikator ketegasan pemimpin dan hubungan kemanusiaan, para responden banyak memilih skor 5 (sangat setuju) dengan kumulatif rata-rata skor berada di interval baik. Dengan arti lain disiplin kerja dapat menjadi pendorong dan indikator dari kinerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang memunculkan nilai signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah diterima. Diketahui secara parsial bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja memiliki hasil positif signifikan, sehingga variabel mediasi disiplin kerja dapat menjadi variabel mediasi dari sebuah pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil tabulasi distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa, responden banyak memilih skor 4 dan 5 (setuju dan sangat setuju).

Hasil lain dari karakteristik pendidikan terakhir terbanyak ialah pendidikan terakhir SMA (sekolah menengah atas) yang berjumlah 46,3%. Seperti yang telah diungkapkan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi dan Yuwinta Treshia (2018) bahwasanya motivasi dan disiplin terhadap kinerja

pegawai memiliki pengaruh positif signifikan. Dapat disimpulkan bahwa jika karyawan diberikan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang telah diperoleh dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai KPPN Malang. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan atau instansi, maka semakin rendah tingkat kinerja pegawai KPPN Malang. Kinerja pegawai akan meningkat tanpa adanya pemberian motivasi terhadap para pegawainya.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KPPN Malang. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin meningkat pula kinerja dari pegawai.
3. Disiplin kerja dapat dijadikan variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya variabel mediasi disiplin kerja.

5.2 Saran

Implikasi yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sebagai pertimbangan untuk tetap dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena

semakin tinggi tingkat kedisiplinan para pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki pegawai.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, insentif, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Serata pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja pegawai pada objek yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. (2015). *Kementrian Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Badawi, Ahmad dan Treshia, Yuwinta (2018). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.IE*”. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol. 2 No.1.
- Ghozali, Imam. (2005). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamzah B, Uno (2008). “*Teori Motivasi dan Pengukurannya*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2001). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julianry, et al. (2017). “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*”. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol 3. No 2.
- Kaswan, (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kumarawati, Raka et al. (2017). “*Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Denpasar*”. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2.
- Lomban, Merrel, et al. (2015). “*Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado*”. Jurnal EMBA. Vol 3. No 1.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). “*Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *"Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Rfika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *"Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Rfika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2019). *"Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Rfika Aditama.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *"Perilaku Organisasi"*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Rozalina, Nur Avni, et al. (2015). *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)"*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 26 No. 2.
- Rumondor, et al. (2016). *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku Utara"*. Jurnal EMBA. Vol 4. No 2.
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Agus (2015). *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong"*. Jurnal EMBA. Vol 3. No 4.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. (2002). *"Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS"*. Jakarta: PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia.
- Sari, Mawar, dan Masruroh (2018). *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang"*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02.
- Sugiyono. (2010). *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D"*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin Maharani. (2013). *"Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data"*. Malang: UIN-Maliki Press.

- Sutrisno, Edi (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, et al. (2016). *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”*. Jurnal of Management. Vol 2. No 2.
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *“Organizational Behavior and Personnel Psychology”*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Wirawan. (2009). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.







LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN
NEGARA (KPPN) MALANG”**

Yth.
Bapak/Ibu KPPN Malang
di Tempat

Dengan hormat,

Saya Raudhatul Jannah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, NIM 16510045, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.”

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Raudhatul Jannah
NIM: 16510045

Identitas Responden

1. Nama/Kode Responden :
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
(Lingkari salah satu)
3. Usia :

Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda *checklist* (v) pada jawaban yang dianggap benar
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

A. MOTIVASI (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik					
2	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup					
3	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
4	Sistem penanganan keluhan pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku					
5	Hubungan antar rekan kerja cukup baik					
6	Adanya keterbukaan antar rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik					
7	Dukungan yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat kerja					

8	Perhatian pimpinan tentang pekerjaan akan memperlancar kerja					
9	Bekerja dapat membuat kemampuan saya berkembang					
10	Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi pegawai					

B. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan					
4	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
7	Saya berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif					
8	Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik					
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					
10	Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					

C. DISIPLIN KERJA (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai kemampuan yang bersangkutan					
2	Tujuan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja					
3	Teladan seorang pimpinan akan meningkatkan disiplin kerja					
4	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan					
5	Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya					
6	Penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja					

7	Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan akan menciptakan disiplin kerja yang baik					
8	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan cukup Baik					
9	Waskat (pengawasan melekat) yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja.					
10	Instansi memberikan pengawasan kerja yang baik					
11	Sanksi hukuman akan meningkatkan disiplin dalam Bekerja					
12	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
13	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja					
14	Bersungguh-sungguh dalam setiap melakukan Pekerjaan					
15	Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat menciptakan disiplin kerja					
16	Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja					

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI FREKUENSI

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	51%
Perempuan	20 orang	49%
Total	41 orang	100%

Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29 Tahun	1	2,5%
30-39 Tahun	6	14,6%
40-49 Tahun	8	19,5%
Diatas 50 Tahun	26	63,4%
Total	41	100%

Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	19	46,3%
Diploma I	1	2,5%
Diploma III	5	12,2%
Sarjana (S1)	12	29,3%
Magister (S2)	4	9,7%
Total	41	100%

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

Motivasi (X)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi (X)	X1	10	24,4	25	61,0	6	14,6	0	0	0	0
	X2	18	43,9	19	46,3	4	9,8	0	0	0	0
	X3	21	51,2	18	43,9	2	4,9	0	0	0	0
	X4	16	39,0	23	56,1	2	4,9	0	0	0	0
	X5	14	34,1	26	63,4	1	2,4	0	0	0	0
	X6	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0
	X7	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0
	X8	23	56,1	17	41,5	1	2,4	0	0	0	0
	X9	19	46,3	21	51,2	1	2,4	0	0	0	0
	X10	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0	0	0

Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Disiplin Kerja (Z)	Z1	19	46,3	22	53,7	0	0	0	0	0	0
	Z2	21	51,2	20	48,8	0	0	0	0	0	0
	Z3	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Z4	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Z5	15	36,6	19	46,3	2	4,9	3	7,3	2	4,9
	Z6	20	48,8	20	48,8	1	2,4	0	0	0	0
	Z7	24	58,5	16	39,0	1	2,4	0	0	0	0
	Z8	18	43,9	21	51,2	2	4,9	0	0	0	0
	Z9	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Z10	22	53,7	18	43,9	1	2,4	0	0	0	0
	Z11	16	39,0	21	51,2	3	7,3	1	2,4	0	0
	Z12	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Z13	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Z14	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Z15	26	63,4	15	36,6	0	0	0	0	0	0
	Z16	26	63,4	15	36,6	0	0	0	0	0	0

Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja (Y)	Y1	24	58,5	17	41,5	0	0	0	0	0	0
	Y2	7	17,1	10	24,4	17	41,5	7	17,1	0	0
	Y3	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Y4	18	43,9	23	56,1	0	0	0	0	0	0
	Y5	22	53,7	18	43,9	1	2,4	0	0	0	0

	Y6	21	51,2	19	46,3	1	2,4	0	0	0	0
	Y7	22	53,7	19	46,3	0	0	0	0	0	0
	Y8	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0
	Y9	27	65,9	14	34,1	0	0	0	0	0	0
	Y10	27	65,9	14	34,1	0	0	0	0	0	0



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R (Hitung)	R (Tabel)	Status
Motivasi	X.1	0,671	0,308	Valid
	X.2	0,822	0,308	Valid
	X.3	0,845	0,308	Valid
	X.4	0,866	0,308	Valid
	X.5	0,813	0,308	Valid
	X.6	0,908	0,308	Valid
	X.7	0,851	0,308	Valid
	X.8	0,899	0,308	Valid
	X.9	0,904	0,308	Valid
	X.10	0,889	0,308	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,927	0,308	Valid
	Y.2	0,588	0,308	Valid
	Y.3	0,913	0,308	Valid
	Y.4	0,839	0,308	Valid
	Y.5	0,915	0,308	Valid
	Y.6	0,909	0,308	Valid
	Y.7	0,913	0,308	Valid
	Y.8	0,935	0,308	Valid
	Y.9	0,861	0,308	Valid
	Y.10	0,861	0,308	Valid
Disiplin Kerja	Z.1	0,786	0,308	Valid
	Z.2	0,870	0,308	Valid
	Z.3	0,874	0,308	Valid
	Z.4	0,858	0,308	Valid
	Z.5	0,320	0,308	Valid
	Z.6	0,866	0,308	Valid
	Z.7	0,938	0,308	Valid
	Z.8	0,836	0,308	Valid
	Z.9	0,825	0,308	Valid
	Z.10	0,841	0,308	Valid
	Z.11	0,554	0,308	Valid
	Z.12	0,921	0,308	Valid
	Z.13	0,858	0,308	Valid
	Z.14	0,929	0,308	Valid
	Z.15	0,924	0,308	Valid
	Z.16	0,924	0,308	Valid

LAMPIRAN 5

Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi (X)	0,954	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,951	Reliabel



LAMPIRAN 6

Uji Asumsi Klasik

Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75871756
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.532

Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59125850
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.120
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

Sumber : Data yang diolah 2020

LAMPIRAN 7

RUNNING

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.340	3.80660

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.638	1	312.638	21.576	.000 ^a
	Residual	565.118	39	14.490		
	Total	877.756	40			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.020	5.494		3.462	.001
	Motivasi	.579	.125	.597	4.645	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.686	2.62427

a. Predictors: (Constant), disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.171	1	609.171	88.455	.000 ^a
	Residual	268.585	39	6.887		
	Total	877.756	40			

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.746	4.235		1.121	.269
	disiplin	.552	.059	.833	9.405	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	2.62321

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.270	2	308.135	44.779	.000 ^a
	Residual	261.486	38	6.881		
	Total	877.756	40			

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.307	4.464		.741	.463
motivasi	.113	.111	.116	1.016	.316
disiplin	.503	.076	.760	6.643	.000

a. Dependent Variable: kinerja



LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 9

BUKTI KONSULTASI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Raudhatul Jannah
 NIM/Jurusan : 16510045/Manajemen
 Pembimbing : Dr.H.Fauzan Al Mansur, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	5 Novemver 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1.
2	4 Desember 2019	Tinjauan topik penelitian, gap permasalahan, paparan teori, dan fenomena penelitian	2.
3	16 Desember 2019	Tinjauan topik penelitian, gap permasalahan, paparan teori, dan fenomena penelitian	3.
4	23 Desember 2019	Objek penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian	4.
5	25 Desember 2019	Hasil kajian empiris dan hasil penelitian terdahulu	5.
6	26 Desember 2019	Kerangka berfikir dan Hipotesis	6.
7	27 Januari 2020	ACC Proposal	7.
8	14 Februari 2020	Seminar Proposal	8.
9	19 Februari 2020	Revisi Proposal Seminar	9.
10	21 Februari 2020	ACC Proposal	10.
11	15 Maret 2020	Skripsi Bab I-V	11.
12	22 Mei 2020	ACC Skripsi	12.

Malang, 28 Mei 2020
 Mengetahui:
 Ketua Jurusan Manajemen

 Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP. 19670816 200312 1 001

Scanned by TapScanner

LAMPIRAN 10

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Raudhatul Jannah
 Tempat, tanggal lahir : Bangkalan, 28 Agustus 1998
 Alamat Asal : Sepulu, Bangkalan
 Alamat Kos : Jl. Simpang S Kalijaga VI
 Telepon/Hp : 081358733883
 E-mail : Rjannah772@gmail.com

Pendidikan Formal

2003 – 2004 : TK Muslimat NU Siti Masyitoh Sepulu
 2004 – 2010 : SDN Sepulu 2
 2010 – 2013 : SMP N 1 Sepulu
 2013 – 2016 : SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo
 2016 – 2020 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016 – 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
 Maliki Malang
 2018 – 2019 : English Language Center (ELC) UIN Maliki
 Malang

Pengalaman Organisasi

2008 – 2010 : Anggota Pramuka
 2011 – 2013 : Anggota Osis
 2013 – 2016 : Anggota PMR (Palang Merah Remaja)
 2016 – 2020 : Anggota Organisasi Daerah Bangkalan



**KEMENTRIAN 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 : Raudhatul Jannah
NIM : 16510045
Handphone : 081358733883
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : Rjannah772@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui 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
16%	12%	4%	3%

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

Malang, 24 Juni 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
197612102009122001

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syaakir Sofyan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off