

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA  
PEMERINTAH KOTA BATU**

**SKRIPSI**



Oleh

**FATIMAH AZAHROH ILBATUL**

**NIM : 16510016**

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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA  
PEMERINTAH KOTA BATU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**FATIMAH AZAHROH ILBATUL**

**NIM : 16510016**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA  
PEMERINTAH KOTA BATU**

Oleh:

**FATIMAH AZAHROH ILBATUL**

NIM: 16510016

Telah disetujui pada tanggal 22 Mei 2020

**Dosen Pembimbing,**

**Dr. H. Fauzan Almanshur, 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 PRESTASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA PEMERINTAH KOTA BATU

#### SKRIPSI

Oleh

**FATIMAH AZAHROH ILBATUL**

NIM : 16510016

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada 17 Juni 2020

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua  
**Setiani, MM** : ( )  
NIP. 199009182018012002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM** : ( )  
NIP. 1973111720050110003
3. Penguji Utama  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag** : ( )  
NIDK. 8822233420

Disahkan Oleh :  
**Ketua Jurusan,**

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA**  
NIP. 196708162003121001

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah Azahroh Ilbatul

NIM : 16510016

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 PRESTASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA PEMERINTAH KOTA BATU**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

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

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

Malang, 12 Mei 2020  
Hormat saya,



Fatimah Azahroh Ilbatul  
NIM : 16510016

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah,

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku, Bapak Tosan dan Ibu Rusmi, terima kasih atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan dan dukungan sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Terima kasih selanjutnya untuk kakak saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa, Mbak Nurul

## HALAMAN MOTTO

“Bismillah, selama kita berusaha dan berdo’a, tidak ada hal yang tidak mungkin  
untuk terwujud”



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu”

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibahim Malang
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibahim Malang
4. Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibahim Malang

6. Bapak, Ibu, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan.
7. Seluruh Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, 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 secara 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, 12 Mei 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Motivasi.....	17
2.2.1.1 Pengertian Motivasi .....	17
2.2.1.2 Indikator Motivasi .....	16
2.2.1.3 Tujuan Motivasi .....	18
2.2.1.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	19
2.2.2 Prestasi Kerja.....	20
2.2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	20
2.2.2.2 Tujuan Prestasi Kerja .....	21
2.2.2.3 Indikator Prestasi Kerja .....	22
2.2.2.4 Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam .....	23
2.2.3 Disiplin Kerja .....	25
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.2.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja .....	25
2.2.3.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggar Disiplin Kerja.....	27
2.2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	28
2.2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam .....	34

2.3 Hubungan Antar Variabel .....	35
2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	35
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	36
2.3.3 Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja.....	37
2.4 Kerangka Konseptual .....	38
2.5 Model Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Data dan Jenis Data .....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6.2 Instrumen Penelitian .....	43
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8 Skala Pengukuran Variabel .....	46
3.9 Uji Validitas dan Reabilitas.....	47
3.9.1 Validitas .....	47
3.9.2 Reabilitas.....	48
3.10 Analisis Data... ..	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	52
4.1.1 Profil Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu .....	52
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.....	53
4.1.2.1 Visi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.....	53
4.1.2.2 Misi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu .....	54
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.....	55
4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.5.1 Variabel Motivasi (X) .....	57
4.1.5.2 Variabel Disiplin Kerja (Z) .....	59
4.1.5.3 Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	63

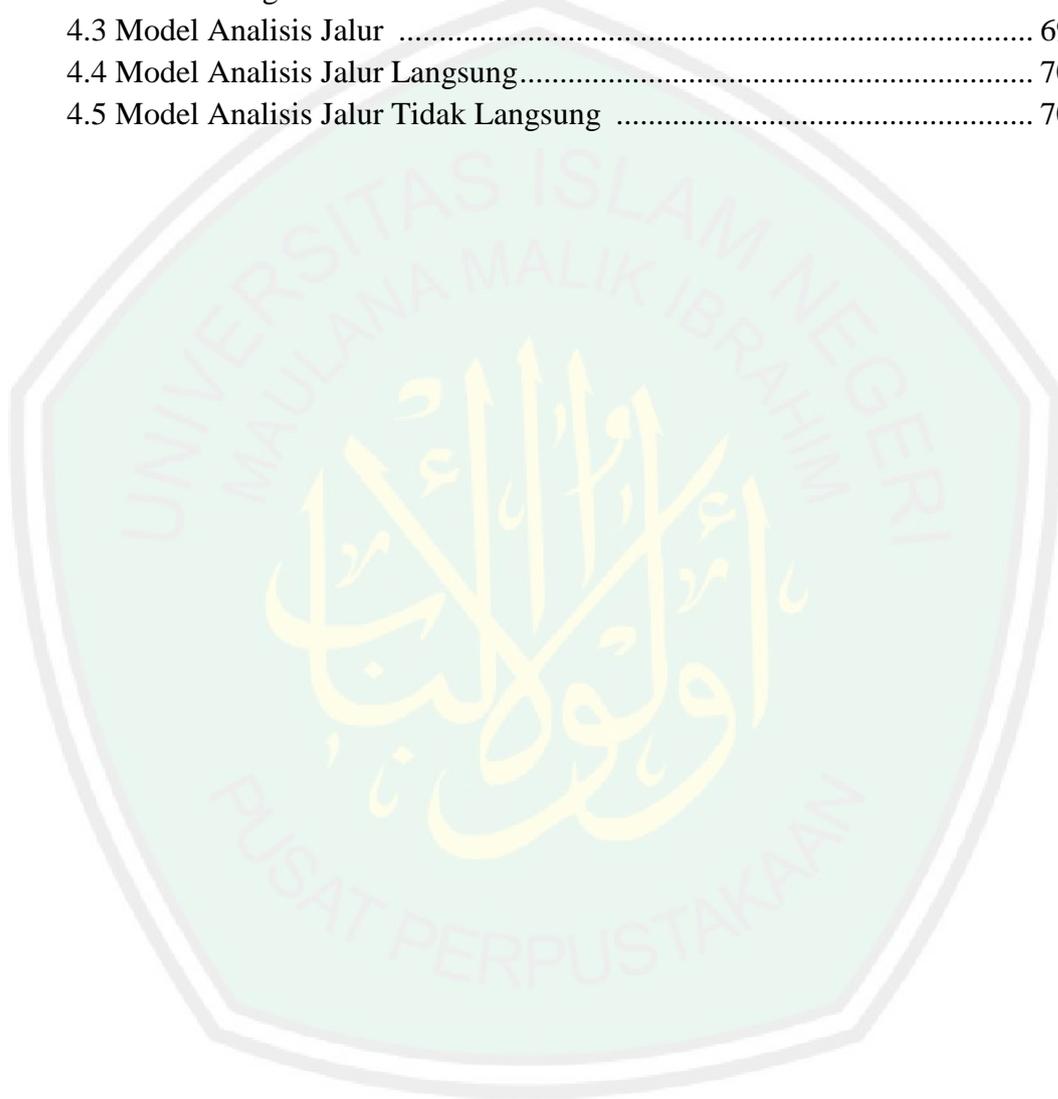
4.1.6 Uji Instrumen Data.....	66
4.1.6.1 Uji Validitas .....	66
4.1.6.2 Uji Reliabilitas .....	68
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.7.1 Uji Normalitas.....	68
4.1.7.2 Uji Linier.....	69
4.1.8 Analisis Path .....	69
4.1.8.1 Model Analisis Jalur .....	69
4.1.8.2 Model Analisis Jalur Langsung.....	70
4.1.8.3 Model Analisis Jalur Tidak Langsung .....	70
4.1.9 Pengujian Hipotesis .....	71
4.1.9.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja .....	71
4.1.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja....	72
4.1.9.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	72
4.2 Pembahasan .....	73
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	73
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	73
4.2.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.3 Hasil Skor Kuesioner Motivasi (X) .....	57
4.4 Hasil Skor Kuesioner Displin Kerja (Z) .....	59
4.5 Hasil Skor Kuesioner Prestasi Kerja (Y) .....	63
4.6 Uji Validitas .....	66
4.7 Uji Reliabilitas .....	68
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	68
4.9 Hasil Uji <i>Deviation from Linearity</i> .....	69
4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung.....	71

## DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka Konseptual .....	38
2.5 Model Hipotesis .....	39
4.1 Logo Shining Kota Batu.....	53
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu .....	55
4.3 Model Analisis Jalur .....	69
4.4 Model Analisis Jalur Langsung.....	70
4.5 Model Analisis Jalur Tidak Langsung .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Uji Validitas Motivasi
- Lampiran 3 : Uji Validitas Prestasi Kerja
- Lampiran 4 : Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Motivasi
- Lampiran 6 : Uji Reliabilitas Prestasi Kerja
- Lampiran 7 : Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 8 : T Tabel
- Lampiran 9 : R Tabel
- Lampiran 10: Uji Normalitas Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
- Lampiran 11: Uji Normalitas Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Lampiran 12: Uji Hasil Uji *Deviation from Linearity* Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
- Lampiran 13: Hasil Uji *Deviation from Linearity* Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
- Lampiran 14: Hasil Uji T Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
- Lampiran 15: Hasil Uji T Motivasi Terhadap Disiplin Kerja
- Lampiran 16: Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Lampiran 17: Daftar Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu
- Lampiran 18: Surat Penelitian
- Lampiran 19: Bukti Konsultasi
- Lampiran 20: Biodata Peneliti
- Lampiran 21: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

## ABSTRAK

Fatimah Azahroh Iibatul. 2020, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : Motivasi, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

---

Dalam dunia kerja, motivasi dan disiplin kerja ikut berperan aktif didalamnya. Sehingga, realisasi kerja yang dicapai merupakan bentuk dari peran motivasi dan disiplin kerja pegawai pada suatu instansi. Hal ini dapat dibuktikan dengan capaian prestasi kerja pegawai Pada Dinas Pemerintah Kota Batu 2019. Dalam gelaran *Indonesia Muslim Travel Index (IMTI) 2019*, Pemerintah Kota Batu menerima penghargaan sebagai destinasi wisata halal unggulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data berupa angka. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden dengan teknik pengambilan sampel aksidental. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan analisis jalur *Path Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, secara tidak langsung disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi motivasi terhadap prestasi kerja Pada Dinas Pemerintah Kota Batu. Dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan motivasi dalam bekerja sebagai penunjang tercapainya prestasi kerja didalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

## ABSTRACT

Fatimah Azahroh Ilbatul. 2020, *THESIS*. Title: "*The Effect of Motivation on Work Performance Through Work Discipline in the Tourism Office of Batu City Government*"

Advisor : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords: *Motivation, Job Performance, Work Discipline*

---

---

*In the world of work, motivation and work discipline play an active role in it. Thus, the realization of work achieved is a form of the role of motivation and employee work discipline in an agency. This can be proven by employee performance achievements at the 2019 Batu City Government Office. In the 2019 Indonesia Muslim Travel Index (IMTI), the Batu City Government received an award as a leading halal tourist destination. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on work performance both directly and indirectly through employee work discipline at the Batu City Government Tourism Office.*

*This research uses a quantitative approach by collecting data in the form of numbers. The sample used in this study amounted to 44 respondents with accidental sampling techniques. In this study using data analysis validity test, reliability test, normality test, linearity test, and Path Analysis path analysis.*

*The results showed that motivation did not affect work performance, work discipline had a positive and significant effect on work performance, indirectly work discipline was not able to influence motivation on work performance at the Batu City Government Office. It can be concluded that there needs to be an increase in motivation in working to support the achievement of work performance in the Batu City Government Tourism Office.*

## المستخلص

فاطمة الزهراء ال بطل . 2020، البحث الجامعي. العنوان: "تأثير التحفيز على أداء العمل من خلال الانضباط في مكتب السياحة بحكومة مدينة باتو"

المشرف: د. فوزان المنصور الحاج

الكلمات الرئيسية: التحفيز، أداء الوظيفة، الانضباط في العمل

في عالم العمل ، والتحفيز والانضباط العمل تلعب دورا نشطا في ذلك. وبالتالي، فإن تحقيق العمل المنجز هو شكل من أشكال دور التحفيز وانضباط عمل الموظفين في وكالة. ويمكن إثبات ذلك من خلال إنجازات أداء الموظفين في مكتب حكومة مدينة باتو 2019. في مؤشر السفر الإسلامي الإندونيسي لعام 2019 ، حصلت حكومة مدينة باتو على جائزة كوجية سياحية حلال رائدة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد أثر الحافز على أداء العمل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال انضباط عمل الموظفين في مكتب السياحة الحكومي لمدينة باتو.

يستخدم هذا البحث نهجًا كميًا من خلال جمع البيانات في شكل أرقام. وبلغت العينة المستخدمة في هذه الدراسة 44 مجيباً مزودين بتقنيات أخذ عينات عرضية. في هذه الدراسة باستخدام اختبار صحة تحليل البيانات، واختبار الموثوقية، واختبار العادي، واختبار الخطية، وتحليل مسار تحليل المسار.

وأظهرت النتائج أن الدافع لا يؤثر على أداء العمل، وأن انضباط العمل كان له تأثير إيجابي وكبير على أداء العمل، ومن غير المباشرة أن الانضباط في العمل لم يكن قادرا على التأثير على الحافز على أداء العمل في مكتب حكومة مدينة باتو. ويمكن الخلوص إلى ضرورة زيادة الحافز في العمل على دعم تحقيق أداء العمل في مكتب السياحة الحكومي لمدينة باتو

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, motivasi dan disiplin kerja ikut berperan aktif didalamnya. Sehingga, realisasi kerja yang dicapai merupakan bentuk dari peran motivasi dan disiplin kerja pegawai pada suatu instansi. Hasibuan dalam Yani (2016), prestasi kerja adalah wujud dari realisasi kerja pegawai dalam cakupan peranannya.

*Human resources* adalah aspek mendasar dalam keberhasilan atas tujuan yang telah ditetapkan pada suatu instansi. Dalam hal ini, pemerintah daerah memiliki dedikasi dalam menjalankan tugasnya, menaati semua norma yang berlaku, supaya dapat tercapainya prestasi kerja.

Melimpahnya sumber daya alam, budaya, serta adat istiadat yang dimiliki Negara Indonesia, diharapkan dapat mendongkrak motivasi pemerintah daerah untuk terus meningkatkan prestasi kerja dengan mengembangkan potensi pada masing-masing wilayah menjadi destinasi yang menarik.

Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu merupakan instansi yang bertugas dalam memberikan informasi tentang eksistensi yang dimiliki pada wilayah Kota Batu. Maka dari itu, pegawai yang memiliki antusiasme dan mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja, sangat dibutuhkan dalam pencapaian prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Dalam gelaran *Indonesia Muslim Travel Index (IMTI)* 2019, Pemerintah Kota Batu menerima penghargaan sebagai destinasi wisata halal unggulan. (<https://www.malangtimes.com/> tanggal akses 28 Januari 2020 pada pukul 15.00 WIB). Pariwisata halal sebagai berbagai macam kegiatan wisata yang didukung oleh fasilitas dan layanan dari masyarakat, pengusaha, pemerintah (pusat dan daerah) yang sesuai dengan prinsip syariah (Djakfar, 2017:15). Penghargaan tersebut diberikan langsung oleh Menteri Pariwisata kepada Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu Imam Suryono yang masuk dalam 17 besar Kota dan Kabupaten destinasi wisata halal unggulan di Indonesia.

Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu juga menjelaskan bahwa prestasi tersebut diraih juga berkat dari kunjungan para wisatawan yang datang ke Kota Batu terus meningkat disetiap tahunnya. Baik buruknya suatu prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya (Hasibuan, 2001:193). Hal ini didukung oleh Sinambela (2017:332), bahwa disiplin kerja mempunyai peranan sangat penting dalam perkembangan suatu lembaga, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai supaya menaati tata tertib dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang akan melekat dalam jiwa individu yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, seperti yang telah dipaparkan dalam *need theory* oleh Abraham Maslow. Rivai dalam Tanjung (2015), motivasi bisa disebut juga dengan, suatu hal yang menjadi capaian diri dalam suatu individu, mengenai sikap dan nilai yang melekat pada individu tersebut. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk

mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dengan motivasi pegawai diharapkan mampu menjadi daya pendorong semangat kerja pegawai, supaya pegawai mampu bekerja dengan profitabel dalam rangka terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya. Fungsi terpenting dalam *Human Resources Management* ialah kedisiplinan (Hasibuan, 2001:193). Dapat diartikan bahwa disiplin kerja suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap standar peraturan yang berlaku, bentuk dari pengaktualan *human resources* dalam menguatkan prinsip-prinsip suatu lembaga.

Terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2001:194). Dengan menerapkan disiplin kerja yang optimal diharapkan pegawai akan memiliki hasrat untuk mematuhi tata tertib dan standar yang berlaku Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu. Hal ini merupakan harapan bagi seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan motivasi dan disiplin kerja yang optimal diharapkan mampu mempengaruhi prestasi kerja di dalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari elemen yang dapat meningkatkan prestasi kerja (Bintoro dan Daryanto, 2017:77) terdapat indikator atas prestasi kerja, meliputi: keterampilan, tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, dan teknologi.

*Successful role achievement* yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu (Porter dan Lawler dalam Wijono, 2010:77). Maka dapat diartikan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Bariah (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, perlu adanya pemberian motivasi yang tinggi untuk dapat mempengaruhi agar lebih optimis dalam menjalankan pekerjaannya, serta tanggung jawab kepada tujuan pada suatu organisasi.

Malak (2018) dalam penelitiannya mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja, menyatakan *factor* keberhasilan dalam menumbuhkan prestasi kerja meliputi disiplin waktu didalam bekerja. Hal ini dibenarkan dengan penelitian Damayanti (2019) yang membahas tentang disiplin kerja dan prestasi kerja, menyatakan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Sukimim *et al*, (2016) penelitiannya menunjukkan hasil prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi secara positif dan signifikan, dan prestasi kerja dipengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustin *et al*, (2019), hasil analisis menunjukkan prestasi kerja tidak dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi serta disiplin kerja baik secara simultan dan parsial.

Berdasarkan kontradiksi hasil penelitian terdahulu, bahwasannya terdapat motivasi dan disiplin kerja mampu mengoptimalkan prestasi kerja, sedangkan masih ada celah untuk hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi (X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu?
2. Apakah Disiplin Kerja (Z) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu?
3. Apakah Motivasi (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan, masukan pemikiran, alternatif dalam memecahkan permasalahan didalam instansi, serta memberi informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan prestasi kerja pegawai.

#### **2. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, output dari penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat kelulusan strata satu di fakultas ekonomi, dan dapat melengkapi bekal untuk bekerja nantinya.

#### **3. Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melihat prestasi kerja pegawai yang ada didalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. Suharyono dan Hapzi Ali (2015) meneliti Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Powet dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. Analisis model yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Tanjung (2015) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Analisis model yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
3. Sukimim *et al*, (2016) meneliti tentang Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh

pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Analisis model yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

4. Yani (2016), meneliti Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kotawaringin Timur. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bahwa disiplin dan motivasi terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kotawaringin Timur. Digunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows version 20. Adapun hasilnya ialah disiplin (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Untuk hasil dari motivasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.
5. Hakim (2017), meneliti Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Tujuannya untuk mengetahui keterkaitan antara variabel Motivasi, Lingkungan dan Budaya Terhadap Prestasi Kerja. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi OLS (*Ordinary Least*

*Square*). Hasil Analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Namun secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pekerjaan variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian Regional Kantor Pendapatan Palembang.

6. Al Musadieg *et al*, (2018) meneliti *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi pada prestasi SDM. Analisis model yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis). Hasil analisis ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap prestasi SDM dan motivasi kerja, ada pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan prestasi SDM, ada pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi SDM, ada pengaruh tidak langsung dari desain pekerjaan terhadap prestasi SDM melalui variabel mediasi motivasi kerja. Sementara itu, motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi SDM.
7. Bariah (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja

terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Kebersihan Pasar dan Pertamanan Kabupaten Bireuen. Analisis model yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil analisis motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen.

8. Malak (2018), meneliti tentang Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja. Metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja.
9. Agustin *et al*, (2019) meneliti Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Analisis model yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

10. Damayanti (2019) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
11. Syahrlianti *et al* (2019) meneliti Pengaruh Kemampuan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian secara simultan kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Suharyono dan Hapzi Ali (2015), Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari	Motivasi Kedisiplinan Gaya Kepemimpinan Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Tanjung (2015), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan	Disiplin Kerja Motivasi Kerja Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja 2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja 3. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja
3	Sukimim <i>et al</i> (2016), Pengaruh Pengawasan,	Pengawasan Motivasi	Analisis regresi	1. Terdapat pengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
	Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)	Disiplin Kerja Prestasi Kerja		signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja
4	Yani (2016), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kotawaringin Timur	Disiplin Motivasi Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Disiplin (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). 2. Motivasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). 3. Disiplin dan motivasi secara

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
				bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.
5	Hakim (2017), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang	Motivasi Lingkungan Kerja Budaya Kerja Prestasi Kerja	Analisis regresi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.</li> <li>2. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja</li> <li>3. Variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja</li> <li>4. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian Regional Kantor Pendapatan Palembang.</li> </ol>
6	Al Musadieq <i>et al</i> (2018), <i>The mediating effect of work</i>	Motivasi Kerja	Analisis jalur (Path analysis)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap</li> </ol>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
	<i>motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance</i>	Desain Pekerjaan Budaya Organisasi Prestasi SDM		<p>prestasi SDM dan motivasi kerja</p> <p>2. Ada pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan prestasi SDM</p> <p>3. Ada pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi SDM</p> <p>4. Ada pengaruh tidak langsung dari desain pekerjaan terhadap prestasi SDM melalui variabel mediasi motivasi kerja</p> <p>5. Motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi SDM</p>
7	Bariah (2018), Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen	Motivasi Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
8	Malak (2018), Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong).	Lingkungan Kerja Stress Kerja Disiplin Kerja Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 2. Stress kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja
9	Agustin <i>et al</i> (2019), Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang	Motivasi Disiplin Kerja Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
10	Damayanti (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan	Disiplin Kerja Karakteristik Pekerjaan Iklim Organisasi Prestasi Kerja	Analisis regresi	1. Disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
	Perkebunan Kabupaten Malang	Prestasi Kerja		
11	Syahrlianti <i>et al</i> (2019) meneliti Pengaruh Kemampuan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Kemampuan Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik Prestasi Kerja	Analisis Regresi	1. Secara simultan kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Sumber: Data yang diolah, 2020

## 2.1 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Motivasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Rivai dalam Tanjung (2015), motivasi merupakan suatu hal yang menjadi capaian diri dalam suatu individu, mengenai sikap dan nilai yang melekat pada individu tersebut.

Motivasi merupakan suatu keadaan yang dapat membangkitkan semangat pegawai supaya dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi, yang disebabkan oleh stimulus dalam diri pegawai untuk pemenuhan kebutuhan individu (Mangkunegara, 2017:93).

Menurut B.F. Skinner dalam (Wijono, 2010:20), *“if you want peopel to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement,*

*not the need to be satisfied*". Dalam memotivasi, pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka, agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah suatu stimulus yang menjadi landasan pegawai untuk tercapainya tujuan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

#### **2.2.1.2 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi dalam *Need Theory* Abraham Maslow:

1. Kebutuhan fisiologis, ialah suatu kebutuhan dasar yang meliputi fisik seperti makan dan minum
2. Kebutuhan rasa aman, ialah kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya serta lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, ialah seperti contoh kebutuhan untuk bersosialisasi antar sesama.
4. Kebutuhan penghargaan diri, ialah suatu kebutuhan agar merasa dihargai dan dihormati pada suatu kelompok.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ialah kebutuhan dalam pengembangan *skill* (kemampuan) serta dalam berpendapat mengemukakan ide-ide terhadap sesuatu.

### 2.2.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktifitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan kerja
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
9. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja

### 2.2.1.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Surat Yusuf: 87

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَاسُّوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan kaum yang kufur.

أَخْبَرَنَا هَنَّادُ بْنُ السَّرِيِّ عَنْ أَبِي بَكْرٍ عَنْ أَبِي حَصِينٍ عَنْ سَالِمٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا تَحِلُّ الصَّدَقَةُ لِغَنِيِّ وَلَا لِذِي مِرَّةٍ سِوَى

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami Hannad bin As Sari dari Abu Bakr dari Abu Hshin dari Salim dari Abu Hurairah, ia berkata; Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda:” Tidak halal sedekah untuk orang

yang kaya, dan orang yang sehat kuat dan memiliki kemampuan untuk bekerja” (Hadits Nasai Nomor 2550-Kitab Zakat: Jika seseorang tidak mempunyai dirham namun mempunyai yang setara).

Bukan termasuk golongan orang yang beriman ia yang berputus asa. Tugas kita sebagai umat muslim yang bisa dilakukan ialah dengan berniat mencari ridho-Nya dalam bekerja, memotivasi diri supaya selalu berusaha dengan antusias tidak berputus asa, disertai dengan doa.

## 2.2.2 Prestasi Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan dalam Yani (2016), prestasi kerja adalah wujud dari realisasi kerja pegawai dalam cakupan peranannya. Menurut Guion dalam (Wijono, 2010:78), mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu dan barang yang dihasilkan harus berkualitas.

*Successful role achievement* yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu (Porter dan Lawler dalam Wijono, 2010:77). Maka dapat diartikan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Robbins dalam (Wijono, 2010:79) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang individu dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut.

Dengan demikian, prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sebagai

kewajibannya yang terpacu pada peraturan Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

### **2.2.2.2 Tujuan Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2004:312), tujuan prestasi kerja meliputi:

1. Supaya dapat diketahuinya suatu tingkat prestasi kerja
2. Untuk memberikan kompensasi yang adil sesuai kemampuan yang dimiliki
3. Membangun dalam diri pegawai supaya lebih bertanggung jawab atas apa yang telah dibebankan kepadanya
4. Supaya menjadi pembeda realisasi kerja yang telah diberikan antar sesama pegawai
5. Sebagai bentuk pengembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM)
6. Mengembangkan motivasi kerja pada pegawai
7. Mengembangkan etos kerja pada pegawai
8. Mempererat hubungan semua elemen pada suatu instansi
9. Sebagai perbaikan lingkungan kerja, desain kerja, supaya memperoleh timbal balik pada rencana karir selanjutnya
10. Sebagai pegkajian seleksi atas kemajuan yang dicapai pada suatu instansi
11. Sebagai basis informasi dalam perencanaan *human resources*
12. Mengoptimalkan penempatan pegawai dengan kemampuannya dalam menjalankan tugas untuk tercapainya hasil yang maksimal pada suatu instansi

13. Sebagai basis informasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kompensasi
14. Sebagai alat untuk membantu memperbaiki hasil kerja dalam mengambil gagasan pada suatu instansi
15. Untuk mengetahui keefektifan pada kebijakan sumber daya manusia, seperti halnya: pelatihan, seleksi, dan rekrutmen
16. Untuk meminimalisir hambatan pada instansi supaya tercapainya hasil kerja yang optimal

### **2.2.2.3 Indikator Prestasi Kerja**

Indikator prestasi kerja (Bintoro dan Daryanto, 2017:77), yaitu:

#### **1. Keterampilan**

Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Oleh karena itu, tugas penting kepegawaian untuk melaksanakan program diklat sesuai pendidikan dan kemampuan, agar dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan oleh tujuan instansi.

#### **2. Tanggung jawab**

Kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Bertanggung jawab atas apa yang telah dibebankan kepada suatu individu.

#### **3. Pendidikan**

Umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang optimal.

#### 4. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang diterima oleh pegawai dengan cukup besar akan meningkatkan produktivitas kerja. Semakin besar penghasilan yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

#### 5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang tentram dan baik juga harus dijaga.

#### 6. Teknologi

Peralatan kerja yang semakin canggih dalam penggunaannya, dapat mendukung dan mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

### 2.2.2.4 Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

أَخْبَرَنَا قُتَيْبَةُ قَالَ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ بُكَيْرٍ عَنْ بُسْرِ بْنِ سَعِيدٍ عَنْ ابْنِ السَّاعِدِيِّ الْمَالِكِيِّ قَالَ  
اسْتَعْمَلَنِي عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَلَى الصَّدَقَةِ فَلَمَّا فَرَّغْتُ مِنْهَا فَأَدَيْتُهَا إِلَيْهِ أَمَرَ لِي

بِعْمَالِهِ فَقُلْتُ لَهُ إِنَّمَا عَمِلْتُ لِلَّهِ عَزَّ وَجَلَّ وَأَجْرِي عَلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ فَقَالَ خُذْ مَا أُعْطَيْتَكَ فَإِنِّي قَدْ  
 عَمِلْتُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقُلْتُ لَهُ مِثْلَ قَوْلِكَ فَقَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى  
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا أُعْطِيتَ شَيْئًا مِنْ غَيْرِ أَنْ تَسْأَلَ فَكُلْ وَتَصَدَّقْ

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami Qutaibah, ia berkata; menceritakan kepada kami Al Laits dari Bukair dari Busr bin Sa'id dari Ibnu As Sa'idi Al Maliki, ia berkata; saya pernah ditunjuk Umar untuk mengurus masalah sedekah, tatkala saya selesai mengurusinya dan menyampaikannya kepadanya, ia memerintahkan agar saya diberi uang, maka saya katakan; sesungguhnya saya bekerja hanya untuk Allah 'azza wajalla, dan pahalaku di sisi Allah 'azza wajalla. Kemudian ia berkata; ambillah apa yang telah saya berikan kepadamu, karena saya pernah bekerja pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam dan mengatakan seperti apa yang telah engkau katakan, kemudian beliau berkata kepadaku: "Apabila engkau diberi sesuatu dengan tanpa meminta maka makan (ambillah) dan sedekahkan" (Hadits Nasai Nomor 2557- Kitab Zakat: Allah beri harta tanpa meminta).

Pertanggungjawaban atas semua yang telah kita lakukan tidak hanya didunia, tetapi juga diakhirat. Salah satunya dalam melakukan suatu pekerjaan, sudah semestinya bertawakal, apapun hasilnya akan dikembalikan kepada Allah SWT. Seperti halnya Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu yang menerima penghargaan wisata halal unggulan. Pariwisata halal sebagai berbagai macam kegiatan wisata yang didukung oleh fasilitas dan layanan dari masyarakat, pengusaha, pemerintah (pusat dan daerah) yang sesuai dengan prinsip syariah (Djakfar, 2017:15). Penghargaan tersebut tentunya juga hasil yang dicapai adanya kerjasama masyarakat dan Pemerintah Kota Batu.

## 2.2.3 Disiplin Kerja

### 2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Fungsi terpenting dalam *Human Resources Management* ialah kedisiplinan, dikarenakan baik buruknya prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya (Hasibuan, 2001:193).

Disiplin kerja mempunyai peranan sangat penting dalam perkembangan suatu lembaga, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai supaya menaati tata tertib dalam melakukan pekerjaannya (Sinambela, 2017:332).

Berlandaskan pada pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai pengaktualan manajemen untuk menguatkan prinsip-prinsip suatu lembaga.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut mengenai disiplin kerja, ialah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap standar peraturan yang berlaku Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Disiplin kerja yang optimal menunjukkan besarnya komitmen seseorang terhadap kewajiban yang dibebankan pada dirinya.

### 2.2.3.2 Macam-macam Disiplin kerja

Terdapat 2 macam disiplin kerja (Mangkunegara, 2017:129), yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Sebagai upaya dalam mendorong pegawai untuk mematuhi dan mengikuti pedoman kerja dan peraturan-

peraturan yang telah distandarkan pada suatu instansi. Pada dasarnya, tujuannya ialah supaya pegawai lebih mendisiplinkan diri. Dengan cara tersebut, dapat terbinanya dengan baik peraturan yang ditetapkan pada instansi dalam masing-masing pegawai yang bekerja.

*Corporate leaders* mempunyai tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga dengan pegawai yang harus mengetahui dan menerapkan semua pedoman kerja serta peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu metode yang berkaitan dengan kebutuhan kerja untuk semua elemen yang terdapat dalam organisasi. Maka, diharapkan dapat membangun disiplin kerja supaya disiplin kerja berjalan dengan baik.

## 2. Disiplin Korektif

Ialah suatu bentuk upaya mendorong pegawai untuk tetap mematuhi dan mengarahkan peraturan yang telah ditetapkan pada organisasi.

Pada disiplin korektif, perlu diberlakukan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan. Tujuan diberlakukannya sanksi tersebut tidak lain ialah untuk mengefektifkan peraturan yang telah dibuat sebelumnya pada

organisasi, serta memperbaiki diri pegawai supaya tidak mengulangi kesalahan.

### **2.2.3.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja (Mangkunegara, 2017: 131), yaitu:

#### **1. Pemberian Peringatan**

Perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga bagi pegawai yang melanggar. Tujuan pemberian peringatan tidak lain ialah untuk menyadarkan diri pegawai atas pelanggaran yang telah dilakukan tersebut. Disamping itu juga, surat peringatan tersebut dapat dijadikan sebagai acuan pertimbangan dalam memberi penilaian kepada kepatuhan tata tertib yang telah berlaku pada organisasi.

#### **2. Disegerakan dalam pemberian sanksi**

Harus segera diberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi. Tujuannya supaya pegawai yang bersangkutan dapat memahami sanksi pelanggaran yang telah berlaku pada organisasi. Kelalaian dalam memberikan sanksi atau hukuman akan melemahkan disiplin kerja dalam diri pegawai, serta memberikan peluang bagi pegawai yang melanggar mengabaikan disiplin pada organisasi.

### 3. Konsisten dalam Pemberian Sanksi

Harus konsisten terhadap pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak berdisiplin. Tujuannya agar pegawai mematuhi norma yang berlaku pada suatu organisasi. Pemberian sanksi yang tidak konsisten memicu perasaan diskriminasi antar pegawai pada organisasi.

### 4. Interpersonal dalam Pemberian Sanksi

Tidak membedakan pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja, tetap diberikan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku pada organisasi. Tujuannya ialah supaya pegawai menyadari bahwa disiplin kerja yang berlaku pada organisasi diberlakukan untuk semua pegawai yang melanggar.

#### **2.2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2001:194), indikator disiplin kerja meliputi:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Kemampuan disini dapat diartikan sebagai intensi yang dimiliki pegawai seta tujuan yang terdapat pada organisasi untuk mengetahui tingkat disiplin kerja. Dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi harus jelas, supaya dapat menantang kemampuan yang dimiliki dalam diri pegawai. Diamping itu juga, pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pada masing-masing pegawai,

karena pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda yang tidak seharusnya mempunyai beban melebihi batasnya serta agar terciptanya disiplin kerja yang baik pada suatu organisasi.

## 2. Teladan Pimpinan

Peran teladan atasan atau pimpinan sangat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai didalamnya. Pemberian contoh yang baik seorang pimpinan akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Misalnya, bersikap adil dalam mengambil keputusan, jujur, serta berdisiplin dengan baik. Pimpinan yang memberikan contoh yang kurang baik akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang kurang baik pula. Jangan mengharapkan terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik, jika pimpinan nya tidak memerikan contoh yang baik.

Pimpinan harus menyadarari bahwa perilakunya akan menjadi teladan bagi pegawainya. Hal inilah yang mengharuskan seorang pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar seluruh pegawai juga mempunyai disiplin yang baik.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa juga dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dengan adanya kompensasi terhadap pegawai dapat menumbuhkan kecintaan serta kepuasan terhadap pekerjaannya. Tercimpatanya kecintaan pegawai pada

pekerjaanya juga dapat memicu kedisiplinan mereka akan bertambah baik pula.

Supaya dapat terwujudnya kedisiplinan yang baik, Dinas Pariwisata Kota Batu perlu memberikan kompensasi yang relatif besar. Hal ini tujuannya untuk mengoptimalkan disiplin kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya serta keluarganya.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa mempunyai peranan penting dalam menciptakan disiplin kerja. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan instansi, semakin baik pula disiplin kerja yang tercapai. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima pegawai semakin kecil, disiplin yang tercapai juga semakin rendah. Pegawai akan sulit untuk berdisiplin dengan baik apabila semua kebutuhan primernya tidak tecukupi dengan baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan atau kesaksamaan juga ikut mendorong dalam terwujudnya disiplin kerja. Hal tersebut dipicu karena sifat manusia yang ingin merasakan diperlakukan penting dalam setiap kondisi. Keadilan yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian kompensasi (balas jasa) atau hukuman yang dapat merangsang terciptanya disiplin kerja yang baik.

Pimpinan yang baik dalam memimpin, ialah ia yang selalu bersikap adil terhadap seluruh pegawai. Adanya keadilan yang

baik dapat menciptakan disiplin kerja yang baik pula. Dengan hal tersebut diharapkan bahwa, penerapan keadilan Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu juga harus dilaksanakan dengan baik.

#### 5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah suatu aksi nyata yang paling efektif dalam pengimplementasian disiplin kerja pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Dengan adanya waskat tersebut artinya seorang pimpinan harus cakap dalam mengawasi pegawai dalam hal perilaku, sikap moral, dan hasil kerja. Seorang pemimpin supaya dapat memberikan petunjuk dan mengawasi jika terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dituntut harus selalu hadir ditempat kerja.

Untuk merangsang disiplin kerja pegawai waskat disini sangat berperan efektif. Pengawasan pimpinan yang baik, berdampak bagi seorang pegawai bisa merasakan mendapat bimbingan, perhatian dan petunjuk dalam bekerja. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Hal baik lainnya dengan adanya waskat ialah seorang pimpinan dapat secara langsung mengetahui kompetensi yang dimiliki pegawai. Perlu adanya sistem kerja yang baik untuk mewujudkan tujuan Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, bukan hanya dalam lingkup disiplin kerja

dan moral kerja saja. Dengan sistem kerja yang baik akan mengurangi terjadinya kesalahan dan dapat menciptakan internal kontrol yang optimal.

Dalam mencapai tujuan Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu dituntut peran aktif antara pimpinan dan bawahan. Dengan peran aktif antara pimpinan dan bawahan, maka terwujudlah sistem kerja yang baik dalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik pula.

#### 6. Sanksi dan Hukuman

Dalam memelihara disiplin kerja, adanya hukuman atau sanksi juga ikut berperan penting. Pegawai akan jera dengan diberlakukannya hukuman setimpal bagi yang melanggar peraturan serta norma yang telah ditetapkan Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Dampak baik buruknya disiplin kerja juga karena efek dari penerapan disiplin kerja didalamnya. Pertimbangan yang logis dalam penetapan hukuman juga sangat perlu diperhatikan dan harus bersifat transparan kepada seluruh pegawai supaya tidak terjadinya kesalah pahaman.

Fungsi utama dalam penetapan hukuman bagi yang yang melanggar peraturan ialah tidak lain untuk mengubah perilaku yang kurang baik yang dimiliki pegawai supaya bisa lebih baik lagi dalam berprogres. Hendaknya hukuman tersebut tidak terlalu

ringan dan tidak terlalu memberatkan bagi pegawai, untuk tetap terpeliharanya semangat kerja dan disiplin kerja dalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan atau ketetapan bagi seluruh pegawai pimpinan harus bersikap berani dan tegas, sesuai standar yang berlaku didalamnya. Sehingga memacu kedisiplinan dalam diri pegawai.

Tindakan pimpinan yang berani dan tegas dalam penerapan hukuman bagi pegawai yang tidak berdisiplin dalam bekerja juga akan disegani dan dihormati kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan tindakan tersebut dapat terpeliharanya disiplin kerja pegawai. Tetapi jika tindakan pimpinan yang kurang tegas dalam menghukum bagi yang melanggar peraturan, juga akan sulit menciptakan disiplin kerja yang baik. Sebaliknya, apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang tidak disiplin, sulit baginya untuk memelihara disiplin kerja, bahkan kemungkinan sikap tidak berdisiplin dalam bekerja juga semakin meningkat karena mereka berfikir bahwa peraturan dan sanksi hukumannya sudah tidak berlaku lagi. Ketidaktegasan seorang pimpinan dalam bertindak dan menghukum bagi pelanggar peraturan mengakibatkan tidak bergunanya pembuatan tata tertib dan peraturan pada suatu organisasi.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Terbinanya hubungan timbal balik antar individu atau kemanusiaan sesama pegawai yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik pula pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu. Hubungan atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan hendaknya yang selaras agar tidak terjadinya kesinambungan antar hubungan.

Menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang selaras serta mengukuhkan ialah bentuk tugas dari seorang pimpinan. Terciptanya *human relationship* yang selaras akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dalam Dinas Pariwisata Kota Batu. Jadi, disiplin kerja akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### 2.2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Surat Al Insyirah ayat 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap semata.

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَىٰ عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي نَافِعٌ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ح وَحَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ صَبَّاحٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ زَكَرِيَّاءَ عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ حَقٌّ مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِالْمَعْصِيَةِ فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Artinya: Telah bercerita kepada kami Musaddad telah bercerita kepada kami Yahya dari 'Ubaidullah berkata telah bercerita kepadaku Nafi' dari Ibnu 'Umar radliallahu 'anhuma dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam. Dan diriwayatkan pula, telah bercerita kepadaku Muhammad bin Shobbah telah bercerita kepada kami Isma'il bin Zakariya' dari 'Ubaidullah dari Nafi' dari Ibnu 'Umar radliallahu 'anhuma dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Mendengar dan taat adalah haq (kewajiban) selama tidak diperintah berbuat maksiat. Apabila diperintah berbuat maksiat maka tidak ada (kewajiban) untuk mendengar dan taat" (Hadits Bukhari Nomor 2735-Kitab Jihad dan Penjelajahan: Mendengar dan taat kepada iman).

Seorang muslim yang baik ialah yang mematuhi perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya. Disiplin ialah wujud dari kepatuhan dari perintah Allah SWT. Dalam urusan bekerja dan beribadah, disiplin harus dilaksanakan dengan bersungguh-sungguh, supaya tercapai kebahagiaan didunia sampai diakhirat.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Motivasi ke Prestasi kerja**

Penelitian Suharyono (2015), menunjukkan pada variabel motivasi nilai koefisien sebesar 0,389 berarti bahwa apabila motivasi kerja naik, maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari juga akan naik sebesar 0,389.

Pembahasan sama pula yang dilakukan dalam penelitian Bariah (2018), menyatakan bahwa supaya produktifitas kerja pada pegawai lebih optimal, perlu adanya pemberian motivasi yang tinggi untuk dapat mempengaruhi agar lebih optimis dalam menjalankan pekerjaannya, serta tanggung jawab kepada tujuan pada suatu organisasi.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017), yang menyatakan bahwa variabel motivasi diperoleh p value (sig) sebesar  $0,031 < \text{dari } 0,05$ . Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja didalamnya.

### **2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja ke Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, seperti yang telah diungkapkan dalam penelitian Damayanti (2019). Hasil analisis diketahui nilai F hitung sebesar 23.052 sedangkan pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh nilai F tabel = 2.8451 maka  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dengan nilai probabilitas  $0.004 < 0.05$ , yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan iklim organisasi (X3) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ). Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan iklim organisasi (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan iklim organisasi (X3) yang berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Malak (2018), menyatakan bahwa *factor* keberhasilan dalam menumbuhkan prestasi kerja meliputi disiplin waktu didalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2001:193), baik buruknya suatu prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya.

### 2.3.3 Hubungan antara Motivasi ke Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja

Penelitian oleh Tanjung (2015), hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 6,490 sedangkan t tabel 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,794 sedangkan t tabel 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai apabila semakin baik motivasi dan disiplin kerja seperti yang diungkapkan dalam penelitian Sukimim *et al*, (2016)

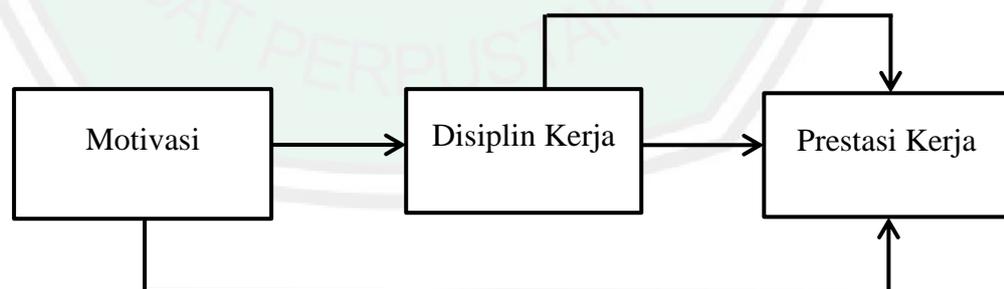
Penelitian Yani (2016), adapun hasilnya ialah Disiplin (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal tersebut didukung oleh, perhitungan koefisien regresi sebesar 0.448 untuk variabel Disiplin. Uji t menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti taraf signifikan  $0.002 < 0.05$  dengan t hitung  $3.336 > t$  tabel 2.052. Untuk hasil dari Motivasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal tersebut didukung oleh, perhitungan koefisien regresi sebesar 0.423. Uji t dari variabel ini menunjukkan signifikan yang lebih kecil yaitu  $0.026 < 0.05$ , dengan t hitung  $2.360 > t$  tabel 2.052. Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal tersebut didukung

oleh, uji f menunjukkan hasil bahwa f hitung lebih besar dari f tabel yaitu sebesar  $20.232 > 3.354$ , dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan Agustin *et al*, (2019), hasil uji t pada variabel X1 yaitu motivasi diperoleh nilai t hitung  $(2,024) = t$  tabel  $(2,024)$ , dengan tingkat signifikansi 0,805 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Lumajang. Hasil uji t pada variabel X2 yaitu disiplin diperoleh nilai t hitung  $(2,024) = t$  tabel  $(2,024)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,869 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap prestasi kerja.

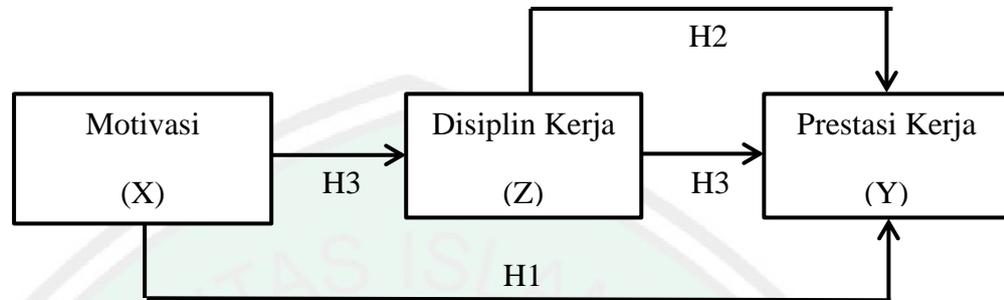
#### 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.4  
Kerangka Konseptual



## 2.5 Model Hipotesis

Gambar 2.5  
Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja

H2. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja

H3. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap prestasi kerja

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Supriyanto dan Maharani (2013:7), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi. 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.

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis), dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi diantara variabel dependent dan independent. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu: variabel motivasi sebagai variabel independent, variabel prestasi kerja sebagai variabel dependent dan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di Pemerintah Kota Batu, Jalan Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313, Indonesia.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri dari obyek/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 69 Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan cakupan dari populasi termasuk didalamnya jumlah serta karakteristik yang ada (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Sampel dalam penelitian ini adalah 44 Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, dengan menggunakan teknik sampling aksidental.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampling aksidental berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan tersebut cocok sebagai responden (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:37). Hal ini peneliti mendapatkan 44 responden dari 69 pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

### **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**

Teknik pengumpulan data pada penelitian merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum teknik pengumpulan data dibagi menjadi 3 metode:

1. Observasi/pengamatan adalah pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti pada lokasi penelitian meliputi subyek maupun obyek didalamnya.
2. Wawancara/interview menggunakan panduan wawancara untuk tanya jawab dengan narasumber dan digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui narasumber.
3. Kuesioner/angket adalah mengumpulkan data dengan menyusun pernyataan tertulis yang nantinya diserahkan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

### 3.6.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan langsung untuk diisi dan dikembalikan. Pengiriman kuesioner 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	<i>Need Theory</i> Abraham Maslow	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		

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Motivasi	Kebutuhan penghargaan diri	1. Selama ini atasan menghargai hasil kerja saya 2. Atasan memberikan pujian bila bawahan mampu menjalankan tugas dengan baik	<i>Need Theory</i> Abraham Maslow	Likert
	Kebutuhan aktualisasi diri	1. Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya 2. Saya memiliki peluang untuk mengemukakan ide-ide saya		
Prestasi Kerja	Keterampilan	1. Keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan 2. Keahlian akan mempengaruhi prestasi kerja	Bintoro dan Daryanto (2017: 77)	Likert
	Tanggung Jawab	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan		
	Pendidikan	1. Ilmu dan pengalaman yang didapat saat sekolah atau kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan 2. Jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh		
	Tingkat Penghasilan	1. Penghasilan yang diterima sudah cukup memuaskan 2. Semakin besar penghasilan akan meningkatkan prestasi kerja yang dicapai		

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Prestasi Kerja	Sikap Etika Kerja	1. Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan 2. Ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja	Bintoro dan Daryanto (2017: 77)	Likert
	Teknologi	1. Mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik 2. Perlengkapan kerja yang disediakan cukup lengkap dan memadai		
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai kemampuan yang bersangkutan 2. Tujuan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja	Hasibuan (2001:194)	Likert
	Teladan Pimpinan	1. Teladan seorang pimpinan 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		

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Disiplin Kerja	Waskat (pengawasan melekat)	1. Waskat (pengawasan melekat) yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja 2. Instansi memberikan pengawasan kerja yang baik	Hasibuan (2001:194)	Likert
	Sanksi dan Hukuman	1. Sanksi 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. Pimpinan yang bertindak tegas akan disegani bawahan		
	Hubungan Kemanusiaan	1. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat menciptakan disiplin kerja 2. Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja		

Sumber: Data yang diolah, 2020

### 3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Skala yang digunakan terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu pada bagian pertama berisikan tentang

identitas serta petunjuk pengisian, sedangkan pada bagian kedua berisikan tentang pernyataan-pernyataan dan alternatif jawaban yang 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 dari pernyataan memiliki nilai sebagai berikut :

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

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

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

#### **3.9.1 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 dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184).

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

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  $\alpha = 0,05$ . (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

### 3.9.2 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

$\sigma_1^2$  = Varians total keseluruhan item

Instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$ .

(Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 184)

### 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 variabel 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 sig  $\geq \alpha$ , maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sig  $\leq \alpha$ , 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  $\leq 0.05$ , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

Cara yang kedua dengan melihat nilai signifikansi f pada pada deviation form linierity. Jika sig atau signifikansi pada *deviation from*

*linearity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* < 0,05 maka hubungan maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:73)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu**

Sejak disahkannya UU No 32 tahun 2004 mengenai pemerintahan daerah serta Perda No. 1 tahun 1996 yang berisi mengenai program induk ekapansi pada sektor kepariwisataan menjadi dasar Pemerintah Kota Batu dalam mengembangkan obyek wisata pada daerahnya. Terdorongnya ekonomi daerah dan peningkatan pendapatan daerah perlu adanya pengembangan bersama oleh pemerintah dan rakyat. Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu adalah instansi yang bertugas dalam memberikan informasi tentang eksistensi yang dimiliki pada wilayah Kota Batu sekaligus dalam hal memasarkannya. Kewenangan Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu dituntut dengan adanya otomoni daerah, untuk lebih mengoptimalkan dalam memasarkan potensi kepariwisataan yang dimiliki oleh Kota Batu, sebagai substansi daerah untuk peningkatan pendapatan daerah serta mempertahankan ikon Kota Batu sebagai kota pariwisata. Dalam hal ini, Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu dituntut harus mempunyai kemampuan dalam menumbuhkan dan meningkatkan skema promosi yang ampuh untuk dapat menarik lebih banyak lagi kunjungan dari wisatawan dan mempertahankan ikon Kota Batu sebagai kota pariwisata.

Gambar 4.1  
Logo Shining Kota Batu



Dari gambar 4.1 logo shining Kota Batu dapat dijelaskan secara rinci bahwa 3 garis lengkung yang membentuk logo merupakan representasi dari:

- a. Biru : Pendidikan
- b. Hijau : Pertanian
- c. Merah orange : Pariwisata

Dengan adanya filosofis dari brand tersebut, Kota Batu diharapkan lebih bersinar, baik dalam bidang pendidikan, pertanian, maupun pariwisata.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu**

##### **4.1.2.1 Visi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu**

Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu mempunyai visi yaitu sebagai sentra pertanian *organic* berbasis kepariwisataan internasional, ditunjang oleh pendidikan yang tepat guna dan berdaya saing, ditopang oleh sumber daya (alam, manusia dan budaya) yang tangguh diselenggarakan oleh pemerintah yang baik, inovasi, kreatif, dijiwai

oleh keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berlandaskan pokok pikiran tersebut dan mengacu pada Visi Kota Batu Tahun 2017-2022 yang disampaikan oleh Walikota dan Wakil Walikota Batu Terpilih yaitu: “Desa Berdaya Kota Berjaya Mewujudkan Kota Batu sebagai Sentra Agrowisata Internasional yang Berkarakter dan Berdaya Saing Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani”. Maka ditetapkan visi Bagian Hukum Setda Kota Batu sebagai berikut: “Terwujudnya Kota Batu sebagai Destinasi Wisata Nasional dan Internasional berbasis pada potensi lokal (SDM Pariwisata, Produk Pariwisata dan Seni Budaya).”

#### **4.1.2.2 Misi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu**

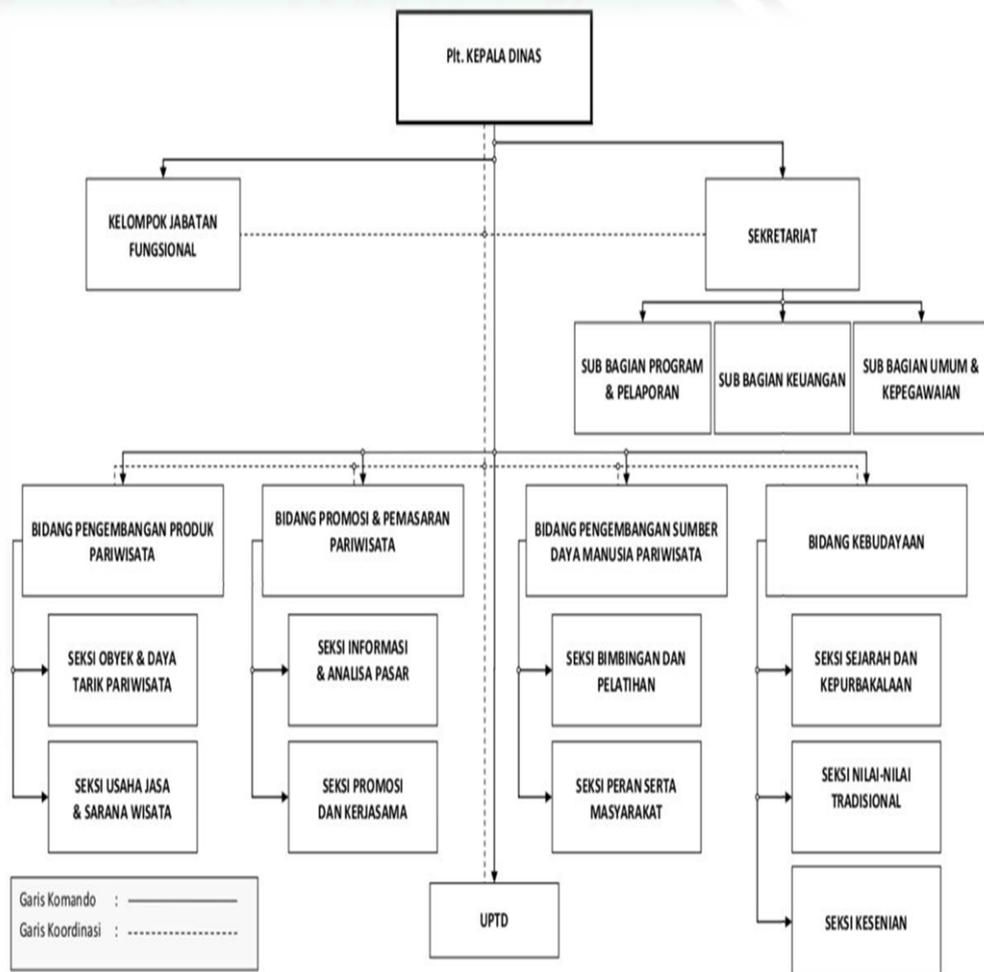
Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Baru harus mempunyai Misi yang jelas, Misi terdiri dari:

1. Menetapkan program agenda tahunan dan promosi wisata secara berkelanjutan.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas Usaha Jasa dan Sasaran Pariwisata.
3. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pariwisata.
4. Meningkatkan potensi seni budaya dalam rangka mendukung pariwisata internasional

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu

Sebagaimana pada lembaga instansi pada umumnya, Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu juga memberikan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian, untuk memperoleh pendayagunaan yang optimal. Kesemuanya itu tidak terlepas dari struktur organisasi.

Gambar 4.2  
Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Pemerintah



#### 4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 4.1.4.1 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	16	36,36%
Perempuan	28	63,64%
Total	44 orang	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 responden diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu didominasi oleh pegawai perempuan jika dibandingkan dengan pegawai laki-laki dengan persentase laki-laki sebesar 36,36% dan perempuan sebesar 63,64%.

##### 4.1.4.2 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 (%)
20-30 Tahun	6	13,63%
31-40 Tahun	15	34,1%
41-50 Tahun	22	50%
Diatas 50 Tahun	1	2,27%
Total	44	100%

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 responden dengan usia 20-30 Tahun memiliki persentase 13,63%, usia 31-40 Tahun memiliki persentase 34,1%, usia 41-50

Tahun memiliki persentase 50%, usia diatas 50 Tahun memiliki persentase 2,27%. Maka dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu memiliki rarta-rata pegawai yang usianya 41-50 Tahun.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

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

##### 4.1.5.1 Variabel Motivasi (X)

Tabel 4.3  
Hasil Skor Kuesioner Motivasi (X)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi (X)	X1.1	13	15,9	24	54,5	7	15,9	0	0	0	0
	X1.2	13	29,5	26	59,1	5	11,4	0	0	0	0
	X2.1	15	34,1	26	59,1	2	4,5	1	2,3	0	0
	X2.2	10	22,7	22	50	10	22,7	2	4,5	0	0
	X3.1	16	36,4	26	59,1	2	4,5	0	0	0	0
	X3.2	16	36,4	22	50	6	13,6	0	0	0	0
	X4.1	18	40,9	26	59,1	0	0	0	0	0	0
	X4.2	16	36,4	23	52,3	5	11,4	0	0	0	0
	X5.1	14	31,8	30	68,2	0	0	0	0	0	0
	X5.2	7	15,9	29	65,9	8	18,2	0	0	0	0

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel (X) untuk item nomor (X1.1) dari total 44 pegawai sebagai responden, sebanyak 13 responden (15,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 24 responden (54,5%) memberi jawaban setuju, 7 responden (15,9%) memberikan jawaban netral.

Pada item dengan nomor (X1.2) dari 44 responden pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu, 13 responden (29,5%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberi jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item (X2.1) dari 44 pegawai yang menjadi responden, 15 responden (34,1%) memberikan jawaban setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S), 2 responden (4,5%) memberikan jawaban netral (N), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (X2.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 10 responden (22,7%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 22 responden (50%) memberikan jawaban setuju (S), 10 responden (22,7%) memberikan jawaban netral (N), 2 responden (4,5%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (X3.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S), 2 responden (4,5%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (X3.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 22 responden (50%) memberikan jawaban setuju (S), 6 responden (13,6%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (X4.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 18 responden (40,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S).

Pada item pernyataan (X4.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberikan jawaban sangat setuju

(SS), 23 responden (52,3%) memberikan jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (X5.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 14 responden (31,8%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 30 responden (68,2%) memberikan jawaban setuju (S).

Pada item pernyataan (X5.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 7 responden (15,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 29 responden (65,9%) memberikan jawaban setuju (S), 8 responden (18,2%) memberikan jawaban netral (N).

#### 4.1.5.2 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.4  
Hasil Skor Kuesioner Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Disiplin Kerja (Z)	Z1.1	16	36,4	25	56,8	3	6,8	0	0	0	0
	Z1.2	18	40,9	20	45,5	6	13,6	0	0	0	0
	Z2.1	16	36,4	23	52,3	5	11,4	0	0	0	0
	Z2.2	14	31,8	25	56,8	5	11,4	0	0	0	0
	Z3.1	10	22,7	24	54,5	6	13,6	4	9,1	0	0
	Z3.2	18	40,9	23	52,3	3	6,8	0	0	0	0
	Z4.1	15	34,1	25	56,8	4	9,1	0	0	0	0
	Z4.2	5	11,4	26	59,1	12	27,3	1	2,3	0	0
	Z5.1	12	27,3	27	61,4	5	11,4	0	0	0	0
	Z5.2	15	34,1	23	52,3	6	13,6	0	0	0	0
	Z6.1	14	31,8	28	63,6	2	4,5	0	0	0	0
	Z6.2	18	40,9	25	56,8	1	2,3	0	0	0	0
	Z7.1	24	54,5	19	43,2	1	2,3	0	0	0	0
	Z7.2	20	45,5	23	52,3	1	2,3	0	0	0	0
	Z8.1	18	40,9	24	54,5	1	4,5	0	0	0	0
	Z8.2	19	43,2	24	54,5	1	2,3	0	0	0	0

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.4 untuk item (Z1.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberi jawaban sangat setuju

(SS), 25 responden (56,8%) memberi jawaban setuju (S), 3 responden (6,8%) memberi jawaban netral (N).

Item pernyataan (Z1.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 18 responden (40,9%) memberi jawaban sangat setuju (SS), 20 responden (45,5%) memberikan jawaban setuju (S), 6 responden (13,6%) memberi jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z2.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberi jawaban sangat setuju (SS), 23 responden (52,3%) memberikan jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Untuk item (Z2.2) dari 44 pegawai Dinas pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 14 responden (31,8%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberi jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z3.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 10 responden (22,7%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 24 responden (54,5%) memberikan jawaban setuju (S), 6 responden (13,6%) memberikan jawaban netral (N), 4 responden (9,1%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (Z3.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 18 responden (40,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 23 responden (52,3%) memberikan jawabannya setuju (S), 3 responden (6,8%) memberikan jawaban (N).

Untuk item (Z4.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 15 responden (34,1%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 4 responden (9,1%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z4.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 5 responden (11,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S), 12 responden (27,3%) memberikan jawaban netral (N), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (Z5.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 12 responden (27,3%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 27 responden (61,4%) memberikan jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z5.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 15 responden (34,1%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 23 responden (52,3%) memberikan jawaban setuju (S), 6 responden (13,6%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z6.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 14 responden (31,8%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 28 responden (63,6%) memberikan jawaban setuju (S), 2 responden (4,5%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z6.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 18 responden (40,9%) memberikan jawaban sangat setuju

(SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

Untuk item (Z7.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 24 responden (54,5%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 19 responden (43,2%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z7.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 20 responden (45,5%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 23 responden (52,3%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item (Z8.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 18 responden (40,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 24 responden (54,5%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (4,5%) memberikan jawaban netral (N).

Pada item pernyataan (Z8.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 19 responden (43,2%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 24 responden (54,5%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

#### 4.1.5.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.5  
Hasil Skor Kuesioner Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	5	11,4	20	45,5	12	27,3	7	15,9	0	0
	Y1.2	14	31,8	25	56,8	5	11,4	0	0	0	0
	Y2.1	15	34,1	29	65,9	0	0	0	0	0	0
	Y2.2	16	36,4	25	56,8	2	4,5	1	2,3	0	0
	Y3.1	11	25	26	59,1	4	9,1	3	6,8	0	0
	Y3.2	8	18,2	25	56,8	7	15,9	4	9,1	0	0
	Y4.1	7	15,9	27	61,4	9	20,5	1	2,3	0	0
	Y4.2	2	4,5	26	59,1	10	22,7	6	13,6	0	0
	Y5.1	17	38,6	26	59,1	1	2,3	0	0	0	0
	Y5.2	16	36,4	27	61,4	1	2,3	0	0	0	0
	Y6.1	17	38,6	27	61,4	0	0	0	0	0	0
	Y6.2	12	27,3	25	56,8	7	15,9	0	0	0	0

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.5 pada item (Y1.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 5 responden (11,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 20 responden (45,5%) memberikan jawaban setuju (S), 12 responden (27,3%) memberikan jawaban netral (N), 7 responden (15,9%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (Y1.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 14 responden (31,8%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 5 responden (11,4%) memberikan jawaban netral (N).

Untuk item (Y2.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 15 responden (34,1%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 29 responden (65,9%) memberikan jawaban setuju (S).

Pada item pernyataan (Y2.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 2 responden (4,5%) memberikan jawaban netral (N), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item pernyataan (Y3.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 11 responden (25%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S), 4 responden (9,1%) memberikan jawaban netral (N), 3 responden (6,8%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Untuk item (Y3.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 8 responden (18,2%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 7 responden (15,9%) memberikan jawaban netral (N), 4 responden (9,1%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item (Y4.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 7 responden (15,9%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 27 responden (61,4%) memberikan jawaban setuju (S), 9 responden (20,5%) memberikan jawaban netral (N), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item (Y4.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 2 responden (4,5%) memberi jawaban sangat setuju (SS), 26 responden

(59,1%) memberi jawaban setuju (S), 10 responden (22,7%) memberi jawaban netral (N), 6 responden (13,6%) memberikan jawaban tidak setuju (TS).

Pada item (Y5.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata yang menjadi responden, 17 responden (36,8%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 26 responden (59,1%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

Untuk item (Y5.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 16 responden (36,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 27 responden (61,4%) memberikan jawaban setuju (S), 1 responden (2,3%) memberikan jawaban netral (N).

Untuk item (Y6.1) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 17 responden (38,4%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 27 responden (61,4%) memberikan jawaban setuju (S).

Untuk item (Y6.2) dari 44 pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang menjadi responden, 12 responden (27,3%) memberikan jawaban sangat setuju (SS), 25 responden (56,8%) memberikan jawaban setuju (S), 7 responden (15,9%) memberikan jawaban netral (N).

#### 4.1.6 Uji Instrumen Data

##### 4.1.6.1 Uji Validitas

Tabel 4.6  
Uji Validitas

Variabel	Item	R (hitung)	R (tabel)	Status
Motivasi (X)	X1.1	0,548	0,297	Valid
	X1.2	0,657	0,297	Valid
	X2.1	0,541	0,297	Valid
	X2.2	0,720	0,297	Valid
	X3.1	0,335	0,297	Valid
	X3.2	0,348	0,297	Valid
	X4.1	0,462	0,297	Valid
	X4.2	0,605	0,297	Valid
	X5.1	0,516	0,297	Valid
	X5.2	0,653	0,297	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,517	0,297	Valid
	Y1.2	0,332	0,297	Valid
	Y2.1	0,358	0,297	Valid
	Y2.2	0,469	0,297	Valid
	Y3.1	0,472	0,297	Valid
	Y3.2	0,632	0,297	Valid
	Y4.1	0,593	0,297	Valid
	Y4.2	0,567	0,297	Valid
	Y5.1	0,439	0,297	Valid
	Y5.2	0,408	0,297	Valid
	Y6.1	0,414	0,297	Valid
	Y6.2	0,371	0,297	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

Variabel	Item	R (hitung)	R (tabel)	Status
Disiplin Kerja (Z)	Z1.1	0,051	0,297	Valid
	Z1.2	0,318	0,297	Valid
	Z2.1	0,450	0,297	Valid
	Z2.2	0,473	0,297	Valid
	Z3.1	0,395	0,297	Valid
	Z3.2	0,530	0,297	Valid
	Z4.1	0,335	0,297	Valid
	Z4.2	0,472	0,297	Valid
	Z5.1	0,669	0,297	Valid
	Z5.2	0,432	0,297	Valid
	Z6.1	0,585	0,297	Valid
	Z6.2	0,569	0,297	Valid
	Z7.1	0,414	0,297	Valid
	Z7.2	0,316	0,297	Valid
Z8.1	0,445	0,297	Valid	
Z8.2	0,517	0,297	Valid	

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dengan melihat pada Tabel 4.6, dapat diketahui variabel Motivasi (X) memiliki 5 indikator dan 10 item. Hasil perhitungan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,297). Dengan demikian semua indikator dan semua item pada variabel Motivasi (X) dinyatakan valid.

Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki 6 indikator dan 12 item. Hasil perhitungan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,297). Dengan demikian semua indikator dan semua item pada variabel Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid.

Variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki 8 indikator dan 16 item. Hasil perhitungan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,297). Dengan demikian semua indikator dan semua item pada variabel Disiplin Kerja (Z) dinyatakan valid.

#### 4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X)	0,730	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,675	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,746	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Pada Tabel 4.7 dapat menjelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $>$  0,6 dengan demikian variabel motivasi, prestasi kerja, dan disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

#### 4.1.7 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.7.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
X terhadap Y	0,841	Normal
Z terhadap Y	0,574	Normal

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,841 dan 0,574 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 4.8 uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,574 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.1.7.2 Uji Linier

Tabel 4.9  
Hasil Uji *Deviation from Linearity*

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X terhadap Y	0,814	Linier
Z terhadap Y	0,897	Linier

Sumber: Data yang diolah, 2020

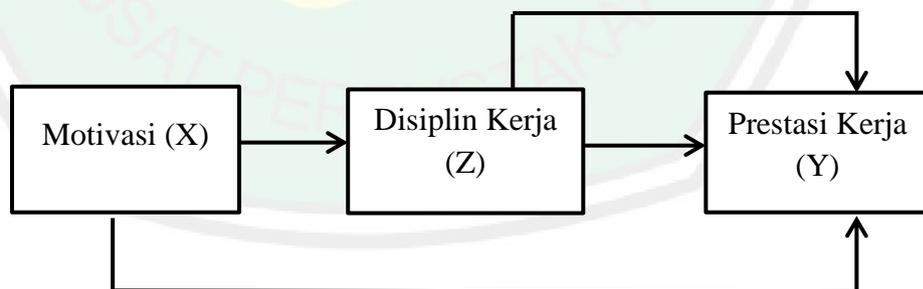
Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan *Deviation from Linearity* 0,814 > 0,05 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier, jadi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan *Deviation from Linearity* 0,897 > 0,05 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier, jadi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### 4.1.8 Analisis Path

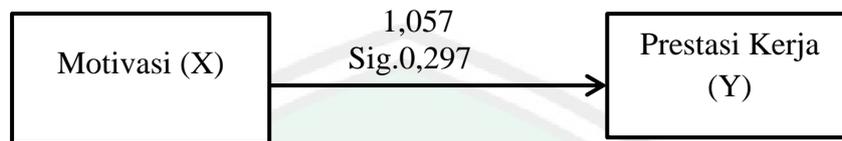
##### 4.1.8.1 Model Analisis Jalur

Gambar 4.3  
Model Analisis Jalur



#### 4.1.8.2 Model Analisis Jalur Langsung

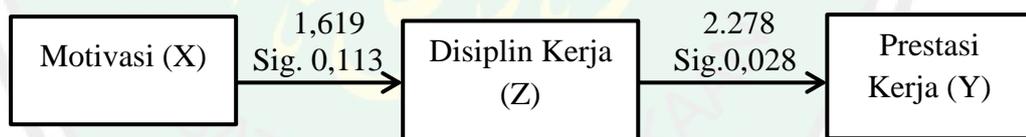
Gambar 4.4  
Model Analisis Jalur Langsung



Berdasarkan Gambar 4.4 analisis jalur langsung hasil uji T variabel Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y), dapat diketahui nilai t hitung  $1,057 < t$  tabel  $1,68023$  dan nilai signifikan sebesar  $0,297$  lebih besar dari nilai  $0,05$ , dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### 4.1.8.3 Model Analisis Jalur Tidak Langsung

Gambar 4.5  
Model Analisis Jalur Tidak Langsung



Berdasarkan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa hasil uji T Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z), diperoleh t hitung  $1,619 < t$  tabel  $1,68023$  dengan nilai signifikan  $0,113 > 0,05$  dapat diartikan bahwa motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap disiplin Kerja (Z).

Berdasarkan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa hasil uji T Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui nilai t hitung  $2,278 > t$  tabel  $1,68023$  dan nilai signifikan  $0,028$  lebih kecil dari  $0,05$  dapat diartikan bahwa

bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Gambar 4.5 jalur tidak langsung menjelaskan bahwa Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) secara tidak langsung tidak bernilai signifikan, karena Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) mempunyai nilai  $t$  hitung  $1,619 < t$  tabel  $1,68023$  dengan nilai signifikan  $0,113 > 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa secara tidak langsung Disiplin Kerja (Z) tidak mampu mempengaruhi Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### 4.1.9 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai  $t$  hitung, jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $1,68023$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4.10  
Hasil Pengujian Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	$X \rightarrow Y$	1,057	0,297	Tidak berpengaruh
2	$Z \rightarrow Y$	2,278	0,028	Berpengaruh signifikan
3	$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	1,619	0,113	Tidak terdapat pengaruh tidak langsung

Sumber: Data yang diolah, 2020

##### 4.1.9.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui nilai  $t$  hitung  $1,057 < t$  tabel  $1,68023$  dan nilai

signifikan sebesar 0,297 lebih besar dari nilai 0,05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi menurun ataupun meningkat tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti **hipotesis 1 ditolak**.

#### **4.1.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui nilai  $t$  hitung  $2,278 > t$  tabel  $1,68023$  dan nilai signifikan  $0,028$  lebih kecil dari  $0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila disiplin kerja meningkat atau bertambah banyak, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini berarti **hipotesis 2 diterima**.

#### **4.1.9.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh tidak langsung motivasi melalui disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu program SPSS, diketahui nilai  $t$  hitung  $1,619 < t$  tabel  $1,68023$  dengan nilai signifikan  $0,113 > 0,05$ . Secara tidak langsung disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi motivasi terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja yang menurun ataupun meningkat tidak memberikan dampak pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Hal ini berarti **hipotesis 3 ditolak**.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tidak ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu. Apabila motivasi meningkat ataupun menurun maka tidak berpengaruh kepada prestasi kerja. Kebutuhan akan rasa aman pegawai meliputi kondisi ruangan yang cukup aman dan sistem penanganan keluhan, tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Hal ini mendukung pernyataan Agustin *et al*, (2019), bahwa motivasi yang buruk ataupun yang baik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dalam Al-Qur'an Surat Yusuf: 87

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan kaum yang kafur.

Bukan termasuk golongan orang yang beriman ia yang berputus asa. Tugas kita sebagai umat muslim yang bisa dilakukan ialah dengan berniat mencari ridho-Nya dalam bekerja, memotivasi diri supaya selalu berusaha dengan antusias tidak berputus asa, disertai dengan doa.

### 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu. Apabila disiplin kerja

meningkat atau bertambah banyak, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Teladan pimpinan yang baik maupun sanksi hukuman yang diberikan secara tegas, memicu tumbuhnya prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Damayanti (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Baik buruknya suatu prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya (Hasibuan, 2001:193).

Dalam Al-Qur'an Surat Al Insyirah ayat 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap semata.

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَىٰ عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي نَافِعٌ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ح وَحَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ صَبَّاحٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ زَكْرِيَاءَ عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ حَقٌّ مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِالْمَعْصِيَةِ فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Artinya: Telah bercerita kepada kami Musaddad telah bercerita kepada kami Yahya dari 'Ubaidullah berkata telah bercerita kepadaku Nafi' dari Ibnu 'Umar radiallahu 'anhuma dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam. Dan diriwayatkan pula, telah bercerita kepadaku Muhammad bin Shobbah telah bercerita kepada kami Isma'il bin Zakariya' dari 'Ubaidullah dari Nafi' dari Ibnu 'Umar radiallahu 'anhuma dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Mendengar dan taat adalah haq (kewajiban) selama tidak diperintah berbuat maksiat. Apabila diperintah berbuat maksiat maka tidak ada (kewajiban) untuk mendengar dan taat" (Hadits Bukhari Nomor 2735-Kitab Jihad dan Penjelajahan: Mendengar dan taat kepada iman).

Seorang muslim yang baik ialah yang mematuhi perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya. Disiplin ialah wujud dari kepatuhan dari perintah Allah SWT. Dalam urusan bekerja dan beribadah, disiplin harus dilaksanakan

dengan bersungguh-sungguh, supaya tercapai kebahagiaan didunia sampai diakhirat.

#### **4.2.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin Kerja (Z) tidak mampu mempengaruhi Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu. Disiplin kerja yang menurun ataupun meningkat tidak memberikan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Baik buruknya ketegasan sanksi hukuman yang diterapkan Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, tidak memberikan pengaruh dalam sistem penanganan keluhan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang dihasilkan. Hal ini mendukung hasil penelitian Agustin *et al* (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mampu memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

Dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيَبْيُحُّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pertanggungjawaban atas semua yang telah kita kerjakan tidak hanya didunia, tetapi juga diakhirat. Salah satunya dalam melakukan suatu pekerjaan, sudah semestinya bertawakal, apapun hasilnya akan dikembalikan kepada Allah SWT.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi pegawai yang menurun ataupun meningkat tidak membawa pengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila disiplin kerja meningkat atau bertambah banyak, maka prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu juga akan meningkat.
3. Secara tidak langsung disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi motivasi terhadap prestasi kerja. Baik buruknya ketegasan sanksi hukuman yang diterapkan Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, tidak memberikan pengaruh dalam sistem penanganan keluhan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang dihasilkan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis, maka peneliti beraspirasi memberikan saran yang semoga bermanfaat bagi lembaga ataupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak lembaga

Seperti yang sudah dijelaskan, motivasi sebagai stimulus atau dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hasil analisis penelitian terkait dengan motivasi menunjukkan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu, hal ini peneliti menyarankan perlu adanya peningkatan motivasi dalam bekerja sebagai penunjang tercapainya prestasi kerja didalam Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk menambah kajian referensi khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja, supaya hasil dari penelitiannya lebih optimal. Serta dalam proses pengambilan data lebih dipersiapkan kembali, sehingga penelitiannya bisa terlaksana dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Agustin *et al.* (2019). Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 2, No 1

Al Musadieg, Muhammad *et al.* (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*. Vol 37, No 6

Bariah, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 19, No 1

Bintoro., Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Damayanti, Lina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*. Vol. 11, No.1

Djakfar, Muhammad. (2017). *Pariwisata Halal Perspektif Multidimensi: Peta Jalan Menuju Pengembangan Akademik dan Industri Halal di Indonesia*. UIN-Maliki Press

Hakim, Marwan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 2

Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

----- (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Malak, Welem. (2018). Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 6, No.4

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Syahrlianti *et al.* (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 2, No.1
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suharyono., Hapzi Ali. (2015). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol 15, No 2
- Sukimim *et al.* (2016). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal of Management*. Vol 2, No 2
- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press
- Tanjung, Hasrudy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 15, No 01
- Yani, M. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 1, No. 1
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industry dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenatal Media Group

<https://www.malangtimes.com/> tanggal akses 28 Januari 2020 pada pukul 15.00 WIB

[www.hadist.id](http://www.hadist.id) diakses 18 Juni 2020, dari <https://www.hadist.id/hadist/nasai/2550>

[www.hadist.id](http://www.hadist.id) diakses 18 Juni 2020, dari <https://www.hadist.id/nasai/2557>

[www.hadist.id](http://www.hadist.id) diakses 18 Juni 2020, dari <https://www.hadist.id/bukhari/2735>





## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PARIWISATA PEMERINTAH KOTA BATU”**

Yth.

Bapak/Ibu Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu  
di Tempat

Dengan hormat,

Saya Fatimah Azahroh Iibatul Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, NIM 16510016, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.”

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,

**Fatimah Azahroh Iibatul**

NIM: 16510016

### **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* (√) 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	Selama ini atasan menghargai hasil kerja saya					
8	Atasan memberikan pujian bila bawahan mampu menjalankan tugas dengan baik					
9	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya					
10	Saya memiliki peluang untuk mengemukakan ide-ide saya					

**B. PRESTASI KERJA (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan					
2	Keahlian akan mempengaruhi prestasi kerja					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan					
5	Ilmu yang didapat saat sekolah atau kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh					
7	Penghasilan yang diterima sudah cukup memuaskan					
8	Semakin besar penghasilan akan meningkatkan prestasi kerja yang dicapai					
9	Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan					

10	Ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja					
11	Mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik					
12	Perlengkapan kerja yang disediakan cukup lengkap dan memadai					

### 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	Pimpinan yang bertindak tegas akan disegani bawahan					
15	Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat menciptakan disiplin kerja					
16	Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja					

Lampiran 2 : Uji Validitas Motivasi

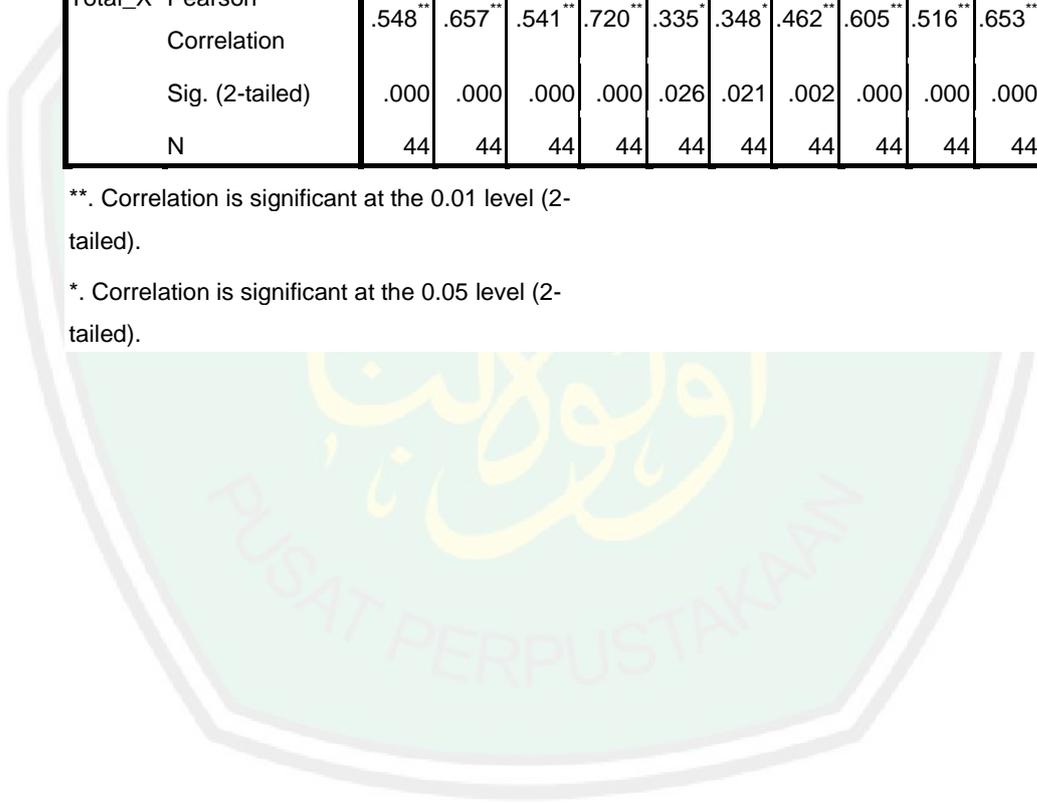
Correlations

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.241	.545**	-	-	.248	.134	.155	.362*	.548**
	Sig. (2-tailed)		.003	.116	.000	.113	.651	.104	.387	.317	.016	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.230	.455**	.097	.065	.281	.230	.354*	.393**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.003		.133	.002	.530	.673	.065	.133	.018	.008	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.1	Pearson Correlation	.241	.230	1	.401**	.032	.026	.179	.288	.265	.197	.541**
	Sig. (2-tailed)	.116	.133		.007	.838	.865	.244	.058	.082	.201	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.545**	.455**	.401**	1	-	.125	.037	.356*	.201	.585**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007		.089	.420	.811	.018	.190	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.1	Pearson Correlation	-.243	.097	.032	-.089	1	.356*	.273	.350*	.136	.093	.335*
	Sig. (2-tailed)	.113	.530	.838	.564		.018	.073	.020	.379	.550	.026
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X3.2	Pearson Correlation	-.070	.065	.026	.125	.356*	1	.201	.026	-.086	.188	.348*
	Sig. (2-tailed)	.651	.673	.865	.420	.018		.191	.865	.578	.222	.021
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X4.1	Pearson Correlation	.248	.281	.179	.037	.273	.201	1	.179	.226	.112	.462**
	Sig. (2-tailed)	.104	.065	.244	.811	.073	.191		.244	.141	.471	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X4.2	Pearson Correlation	.134	.230	.288	.356*	.350*	.026	.179	1	.492**	.257	.605**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.387	.133	.058	.018	.020	.865	.244		.001	.092	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X5.1	Pearson Correlation	.155	.354*	.265	.201	.136	-.086	.226	.492**	1	.278	.516**
	Sig. (2-tailed)	.317	.018	.082	.190	.379	.578	.141	.001		.068	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X5.2	Pearson Correlation	.362*	.393**	.197	.585**	.093	.188	.112	.257	.278	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.016	.008	.201	.000	.550	.222	.471	.092	.068		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_X	Pearson Correlation	.548**	.657**	.541**	.720**	.335*	.348*	.462**	.605**	.516**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	.021	.002	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 3 : Uji Validitas Prestasi Kerja

Correlations

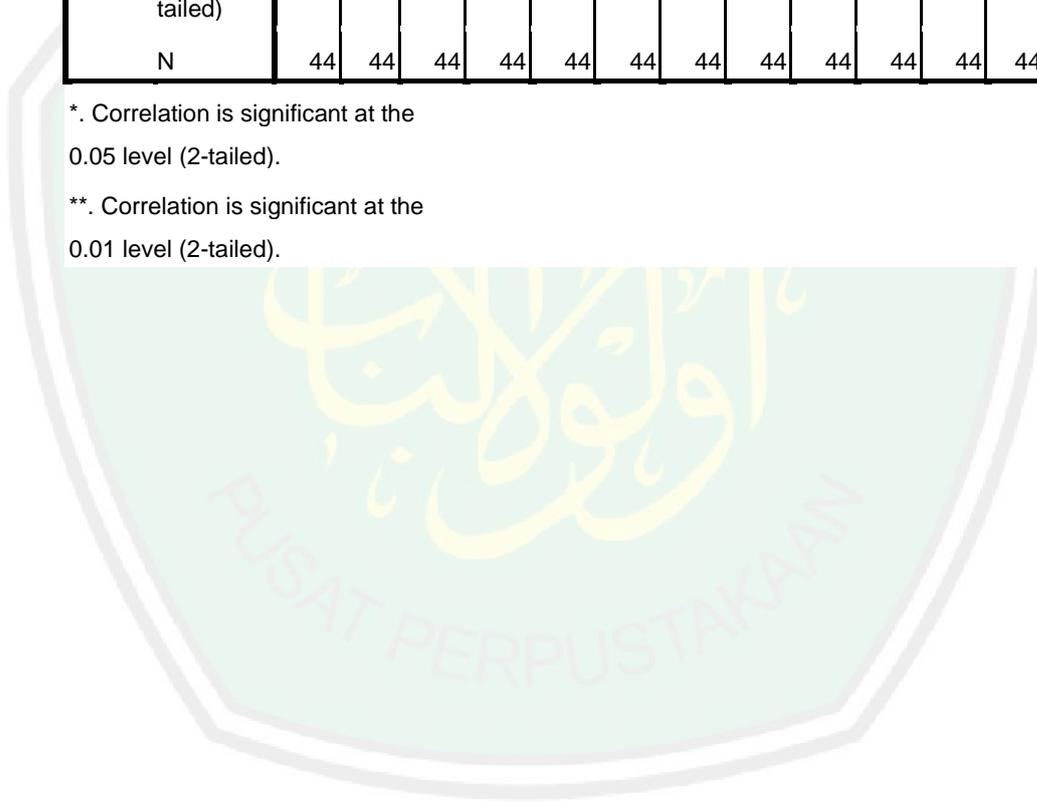
		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Total_ Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.216	.009	.067	.081	.237	.232	.341*	-.018	.155	.111	.094	.517**
	Sig. (2-tailed)		.159	.956	.663	.603	.122	.129	.024	.910	.315	.475	.544	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y1.2	Pearson Correlation	.216	1	-.005	.030	.037	.019	.154	.190	.119	.135	-.036	-.001	.332*
	Sig. (2-tailed)	.159		.973	.845	.812	.902	.320	.216	.440	.381	.818	.993	.028
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2.1	Pearson Correlation	.009	-.005	1	.287	-.021	.022	.026	-.134	.323*	.359*	.512*	.244	.358*
	Sig. (2-tailed)	.956	.973		.059	.893	.885	.866	.387	.032	.017	.000	.110	.017
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2.2	Pearson Correlation	.067	.030	.287	1	-.057	.334*	.213	.109	.373*	.061	.241	.142	.469**
	Sig. (2-tailed)	.663	.845	.059		.715	.027	.164	.480	.013	.694	.116	.358	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3.1	Pearson Correlation	.081	.037	-.021	-.057	1	.428*	.438*	.277	-.020	.093	.096	-.005	.472**
	Sig. (2-tailed)	.603	.812	.893	.715		.004	.003	.069	.897	.550	.535	.974	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Y3.2	Pearson Correlation	.237	.019	.022	.334*	.428*	1	.428*	.311*	.291	.127	-.017	.034	.632**
	Sig. (2-tailed)	.122	.902	.885	.027	.004		.004	.040	.056	.413	.914	.827	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4.1	Pearson Correlation	.232	.154	.026	.213	.438*	.428*	1	.443*	-.100	.024	.248	.029	.593**
	Sig. (2-tailed)	.129	.320	.866	.164	.003	.004		.003	.519	.878	.105	.853	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4.2	Pearson Correlation	.341*	.190	-.134	.109	.277	.311*	.443*	1	.070	-.066	-.016	.237	.567**
	Sig. (2-tailed)	.024	.216	.387	.480	.069	.040	.003		.650	.670	.916	.122	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5.1	Pearson Correlation	-.018	.119	.323*	.373*	-.020	.291	-.100	.070	1	.378*	.161	.279	.439**
	Sig. (2-tailed)	.910	.440	.032	.013	.897	.056	.519	.650		.011	.296	.067	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5.2	Pearson Correlation	.155	.135	.359*	.061	.093	.127	.024	-.066	.378*	1	.378*	.088	.408**
	Sig. (2-tailed)	.315	.381	.017	.694	.550	.413	.878	.670	.011		.012	.572	.006
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6.1	Pearson Correlation	.111	-.036	.512*	.241	.096	-.017	.248	-.016	.161	.378*	1	.149	.414**
	Sig. (2-tailed)	.475	.818	.000	.116	.535	.914	.105	.916	.296	.012		.334	.005

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6.2	Pearson													
	Correlation	.094	-.001	.244	.142	-.005	.034	-.029	.237	.279	.088	.149	1	.371*
	Sig. (2-tailed)	.544	.993	.110	.358	.974	.827	.853	.122	.067	.572	.334		.013
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_Y	Pearson													
	Correlation	.517*	.332*	.358*	.469*	.472*	.632*	.593*	.567*	.439*	.408*	.414*	.371*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.017	.001	.001	.000	.000	.000	.003	.006	.005	.013	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





Z3.1	Pearson	.328 <sup>+</sup>	.043	.083	.207	.101	-.135	.210	.251	.318 <sup>+</sup>	-.045	-.023	.153	-.014	-.073	.082	.395 <sup>**</sup>
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.030	.784	.591	.178	.496	.392	.170	.100	.036	.770	.883	.323	.930	.638	.597	.008
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z3.2	Pearson	.101	.326 <sup>+</sup>	.191	-.004	.105	.011	.119	.479 <sup>**</sup>	.053	.345 <sup>+</sup>	.228	.220	.107	.369 <sup>+</sup>	.343 <sup>+</sup>	.530 <sup>**</sup>
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.514	.031	.215	.979	.496	.920	.443	.001	.731	.022	.137	.151	.490	.014	.023	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z4.1	Pearson	-.016	.054	-.160	.464 <sup>**</sup>	-.132	.016	-.043	.265	.156	.209	.475 <sup>**</sup>	-.052	.017	.198	.174	.335 <sup>+</sup>
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.918	.725	.300	.002	.392	.920	.784	.083	.312	.174	.001	.739	.911	.198	.257	.026
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z4.2	Pearson	.391 <sup>**</sup>	.173	.388 <sup>**</sup>	.157	.210	.119	-.043	.197	.096	.285	.031	.172	.184	-.044	.044	.472 <sup>**</sup>
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.009	.260	.009	.310	.170	.443	.784	.201	.535	.061	.842	.266	.231	.776	.778	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z5.1	Pearson	.318 <sup>+</sup>	-.105	.367 <sup>+</sup>	.216	.251	.479 <sup>**</sup>	.265	.197	.141	.428 <sup>**</sup>	.519 <sup>**</sup>	.302 <sup>+</sup>	.139	.164	.363 <sup>+</sup>	.669 <sup>**</sup>
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.036	.497	.014	.159	.100	.001	.083	.201	.340	.004	.000	.046	.369	.289	.016	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Z5.2	Pearson	.19	.22	-.01	.34	.31	.05	.15	.09	.14	.1	.16	.16	.01	.07	.10	-.04	.432**
	Correlation	.06	.08	.03	.0*	.08*	.03	.06	.06	.07	.1	.03	.03	.09	.01	.05	.04	
	Sig. (2-tailed)	.20	.13	.93	.02	.03	.73	.31	.53	.34		.29	.28	.90	.64	.49	.77	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z6.1	Pearson	.32	.16	.26	.03	-.04	.34	.20	.28	.42	.16	.1	.26	.05	.37	.27	.40	.585**
	Correlation	.1*	.08	.02	.07	.05	.05*	.09	.05	.08**	.03	.1	.07	.07	.08*	.01	.01**	
	Sig. (2-tailed)	.03	.27	.08	.81	.77	.02	.17	.06	.00	.29		.07	.71	.01	.07	.00	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z6.2	Pearson	.14	-.04	.05	.31	-.02	.22	.47	.03	.51	.16	.26	.1	.24	.29	.43	.40	.569**
	Correlation	.04	.00	.00*	.03	.03	.08	.05**	.01	.09**	.03	.07	.1	.05	.00	.08**	.03**	
	Sig. (2-tailed)	.35	.79	.74	.04	.88	.13	.00	.84	.00	.28	.07		.10	.05	.00	.00	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z7.1	Pearson	.01	.10	.21	.08	.15	.22	-.05	.17	.30	.01	.05	.24	.1	.23	.19	.20	.414**
	Correlation	.05	.05	.01	.07	.03	.00	.02	.02	.02*	.09	.07	.05	.1	.08	.04	.02	
	Sig. (2-tailed)	.92	.49	.16	.57	.32	.15	.73	.26	.04	.90	.71	.10		.12	.20	.18	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z7.2	Pearson	.02	-.13	.01	-.12	-.01	.10	.01	.18	.13	.07	.37	.29	.23	.1	.15	.25	.316*
	Correlation	.08	.04	.06	.07	.04	.07	.07	.04	.09	.01	.08*	.00	.08	.1	.05	.04	
	Sig. (2-tailed)	.85	.38	.91	.41	.93	.49	.91	.23	.36	.64	.01	.05	.12		.31	.09	.037
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Z8.1 Pearson	-	.21	.06	-	-	.36	.19	-	.16	.10	.27	.43	.19	.15		.55	.445**
Correlation	.05	.22	.02	.01	.07	.39*	.18	.04	.14	.05	.21	.48**	.14	.15	1	.77**	.003
Sig. (2-tailed)	.74	.16	.68	.91	.63	.01	.19	.77	.28	.49	.07	.00	.20	.31		.00	.003
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Z8.2 Pearson	.12	-	.23	.09	.08	.34	.17	.04	.36	-	.40	.40	.20	.25	.55		.517**
Correlation	.12	.11	.23	.09	.08	.34	.17	.04	.36	.04	.40	.40	.20	.25	.55	1	.517**
Sig. (2-tailed)	.43	.44	.13	.56	.59	.02	.25	.77	.01	.77	.00	.00	.18	.09	.00		.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total_Z Pearson	.50	.31	.45	.47	.39	.53	.33	.47	.66	.43	.58	.56	.41	.31	.44	.51	
Correlation	.50	.31	.45	.47	.39	.53	.33	.47	.66	.43	.58	.56	.41	.31	.44	.51	1
Sig. (2-tailed)	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.02	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	12

Lampiran 7 : Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	16

Lampiran 8 : T Tabel

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 : R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10: Uji Normalitas Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75127293
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.057
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 11: Uji Normalitas Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58571947
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.085
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.574

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 12: Uji Hasil Uji *Deviation from Linearity* Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja	Between	(Combined)	135.269	13	10.405	.642	.799
* Motivasi	Groups	Linearity	16.084	1	16.084	.993	.327
		Deviation from Linearity	119.185	12	9.932	.613	.814
	Within Groups		485.913	30	16.197		
	Total		621.182	43			

Lampiran 13: Hasil Uji *Deviation from Linearity* Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja	Between	(Combined)	195.084	16	12.193	.773	.701
* Disiplin_Kerja	Groups	Linearity	68.314	1	68.314	4.329	.047
		Deviation from Linearity	126.770	15	8.451	.536	.897
	Within Groups		426.098	27	15.781		
	Total		621.182	43			

Lampiran 14: Hasil Uji T Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.266	7.213		5.721	.000
	Motivasi	.181	.171	.161	1.057	.297

## Lampiran 15: Hasil Uji T Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.383	8.482		6.412	.000
	Motivasi	.326	.201	.242	1.619	.113

a. Dependent Variable: disiplin

## Lampiran 16: Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.992	8.302		3.613	.001
	Disiplin_Kerja	.277	.122	.332	2.278	.028

Lampiran 17 : Daftar Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu

**DAFTAR HADIR PAGI**  
**HARI : SELASA**  
**TANGGAL : 3 MARET 2020**

NO	NAMA	NIP	GOLONGAN	JABATAN	TANDA TANGAN	JAM
1	Drs. Imam Suryono, MM	19630928 195903 1 001	Pembina Utama Muda / IV c	Pt. Kepala Dinas	1	
2	Rc. Maria Inga Sandrasari Susanti, SH, MH	19761005 200003 2 001	Pembina / IV a	Sekretaris	2	08.25
3	Hasanatu Maridyah Hs. SH, MM	19710223 199703 2 002	Pembina / IV a	Kepala Bidang Pengembangan Produk Pariwisata	3	
4	Tilang Nurhayati, S.Pd, MH	19670121 199203 2 009	Pembina / IV a	Kepala Bidang Pengembangan SDM Pariwisata	4	07.32
5	Achmad Supriyanto	19700605 198903 1 008	Penata Tk. I / III d	Kepala Bidang Promosi dan Pemasaran	5	
6	Winarto, S.Sn	19720323 200604 1 015	Penata Tk. I / III d	Kepala Bidang Kebudayaan	6	
7	Yonania Irmahita, SE, MM	19750601 199901 2 001	Pembina / IV a	Kepala Seksi Nilai-Nilai Tradisional	7	
8	Siriche Agustina Pamungkas, SE	19730808 200312 2 010	Penata Tk. I / III d	Kasubag Program dan Pelatihan	8	
9	Eliani Pristingsih, S.Pd	19661210 200312 2 006	Penata Tk. I / III d	Kepala Seksi Peran Serta Masyarakat	9	
10	Musakim Wardi, SE	19751111 200501 1 010	Penata Tk. I / III d	Kepala Seksi Bimbingan dan Pelatihan	10	
11	Rubiatl, S.Sos. MAP	19690302 198902 2 003	Penata Tk. I / III d	Kepala Seksi Usaha Jasa dan Sarana Pariwisata	11	
12	Liza Yossana Lucas, SS, MM	19770702 200604 2 021	Penata Tk. I / III d	Kepala Seksi Informasi dan Analisa Pasar	12	
13	Noerad A. P. M. Hum	19770612 200604 1 019	Penata Tk. I / III d	Kepala Seksi Sejarah dan Kebudayaan	13	
14	Kusnati, SE	19770618 200701 2 014	Penata Tk. I / III d	Kasubag Keuangan	14	
15	Caherina Diana Rachmani, SST, Par, MM	19811230 200312 2 002	Penata / III c	Kepala Seksi Objek dan Daya Tarik Wisata	15	
16	Uning Suryadi	19620726 199403 1 003	Penata / III c	Kasubag Umum dan Kepegawaian	16	
17	Ijung Setiawan, SE, MM	19810207 201101 1 006	Penata / III c	Kepala Seksi Kesenian	17	

18	Ni Luh Made Anggrahni, SH	19880203 201101 2 010	Penata / III c	Kepala Seksi Promosi & Kerjasama	18
19	Bambang Sukehi, SS	19670304 200801 1 013	Penata / III c	Penyusun Program Penulisan Sejarah Dan Nilai Budaya	19
20	Yohanes Wahyu D., SS	19800918 200801 1 009	Penata / III c	Pengelola Data	20
21	Firy Aprilia B., S.Sos	19800401 200801 2 024	Penata / III c	Pengolah Data Laporan Keuangan	21
22	Eok Tri Wahyuni, SS, ME	19821212 200903 2 016	Penata / III c	Pengelola Data Program Peningkatan Kompetensi Sdm Kependidikan	22
23	Bayu Kristanto, STMM	19810510 201101 1 004	Penata / III c	Pengelola Adm Dan Kesenian	23
24	Faniella Yaniska, ST	19840111 201001 1 009	Penata / III c	Pengelola Informasi Kepmasyarakat	24
25	Taufiq, S T	19770412 200801 1 017	Penata Muda Tk. I / III b	Pengelola Kegiatan Survey Dan Perencanaan	25
26	Andik Bukholi, SE	19781229 200801 1 012	Penata Muda Tk. I / III b	Pengelola Data	26
27	Nening Wulandari, SS	19770821 201101 2 001	Penata Muda Tk. I / III b	Pemong Budaya	27
28	Desy Esthenia, SST Par.	19810305 200701 2 004	Penata Muda Tk. I / III b	Pengelola Data Program Peningkatan Kompetensi Sdm Kependidikan	28
29	Nena Parama Sari, SS	19780325 200904 2 006	Penata Muda Tk. I / III b	Pengelola Usaha Pemasaran Dan Promosi Wisata	29
30	Taufik Fianitoko, A Md	19760228 200904 1 012	Penata Muda Tk. I / III b	Pengelola Usaha Pemasaran Dan Promosi Wisata	30
31	Dian Budi Gayati, SST Par.	19780707 200701 2 014	Penata Muda Tk. I / III b	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	31
32	I.G. Kendi Aya K., S.ST Par	19801013 200701 1 005	Penata Muda Tk. I / III b	Pengawas Keperawatan	32
33	Kusni, SST Par.	19791207 200903 1 005	Penata Muda / III a	Pengelola Data	33
34	Dian Tri Hermansyah, A.Md, S.Sos	19781208 200903 1 005	Penata Muda / III a	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	34
35	Ewin Dwi Pradepyo, A.Md, S.Sos	19840519 200903 1 005	Penata Muda / III a	Pengolah Data Aplikasi Dan Pengolah Data Sistem Keuangan	35
36	Rendra Cahya Karika, S ST Par	19830420 200903 1 004	Penata Muda / III a	Pengelola Data	36
37	Andreas Bahari Putra, A.Md	19940321 201001 1 010	Penata Muda / III a	Pengelola Pemasaran Barang Milik Daerah	37

38	Fery Hendryanta, A.Md	19810216 201001 1 017	Penata Muda / III a	Pengelola Data Lingkungan Budaya		38
39	Rafiki, SH	19680715 200501 2 005	Penata Muda / III a	Pengelola Surat		39
40	Rifren Wisnawaningsih, SAP	19710510 200701 2 023	Penata Muda / III a	Pengelola Data Program Peningkatan Kompetensi Sains Kebudayaan		40
41	Sili Sirefiah, SAP	19790412 200701 2 013	Penata Muda / III a	Pengelola Data		41
42	Denny Eko Prasetyo, S.Sos.	19750401 200801 1 014	Penata Muda / III a	Pengawas Kepariwisata		42
43	Neel Tmwyanti, SAP	19781016 200801 2 021	Penata Muda / III a	Pengelola Data Ekspresi Budaya Tradisional		43
44	Huseodo TK.IV, S.ST.Par.	197810302007011009	Pengatur TK. I/II d	Pengelola Data		44
45	Anton Dwi Susilo	19730410 200312 1 004	Pengatur TK.I/II d	Pengelola Data		45
46	Mochamad Sofyanudin	19731128 200312 1 006	Pengatur TK.I/II d	Pengelola Data		46
47	Daw/ Agustin	19820822 200501 2 008	Pengatur TK.I/II d	Pengelola Data		47
48	Yoni Susetya H.P.	19850216 200501 1 003	Pengatur TK.I/II d	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan		48
49	Luuk Mulyonri	19700525 200604 2 014	Pengatur TK.I/II d	Pengelola Data		49
50	Nilik Sihwelyuni	19741005 200604 2 017	Pengatur TK.I/II d	Penata Laporan Keuangan		50
51	Widya Heri Setyawan, SS, M.Pd.	19710507 200501 2 012	Pengatur TK.I/II d	Pengelola Arkeologi		51
52	Amung Dwi Cahyo M	19761128 200312 1 007	Pengatur / II c	Pengelola Data		52
53	Suharno	19630721 200701 1 009	Pengatur / II c	Pengelola Pemantauan Barang Milik Daerah		53
54	Nur Fanda	19711128 200801 2 002	Pengatur / II c	Pengelola Surat		54
55	Yusak Santoso	19760717 200801 1 018	Pengatur / II c	Pengelola Data Kekayaan Budaya		55
56	Agus Purnanto	19750806 200801 1 023	Pengatur / II c	Pengelola Data		56
57	Harmoko	19851208 200801 1 004	Pengatur / II c	Pengadministrasi Keseman dan Budaya Daerah		57

58	Levi Nurida	19841128 200903 2 003	Pengajar / I & C	Pengajian Keagamaan	58	
59	Karjanto	19810804 200903 2 001	Pengajar / I & C	Yuridiksi Keagamaan	59	
60	Adha Rizwaningrum	19880308 201001 2 006	Pengajar / I & C	Pengajian Islam	60	<i>Am</i>
61	Mahdudiah Samli	18710808 200901 1 015	Pengajar Muda T1, I & B	Pengajian	61	
62	Haji	19840707 200801 1 014	Juru	Pengajian	62	
63	Wahid Nugra	-	Honorer	Sraf Sains Human & Kerjasama	63	
64	Yanis Ethady	-	Honorer	Sraf Sains Peran Serta Masyarakat	64	
65	Yusuf Adlin	-	Honorer	Sraf Sains Kesehatan	65	
66	Dika Eko Purwanto	-	Honorer	Sraf Sains Nilai - Nilai Tradisional	66	
67	Adhoni Wahyudi	-	Honorer	Sraf Sains Sejarah & Kebudayaan	67	<i>Ad</i>
68	Ermy Andia Amelia, A.Mc.	-	Honorer	Sraf Sains Usaha Jasa dan Barisan Prakteka	68	
69	Suadi Agung Prizone	-	Honorer	Sraf Sains Peran Serta Masyarakat	69	

DI WILAYAH KOTA BATU  
 PIA KEPYALIA DANAL PANGRIBAKTIA  
 KOTA BATU

**Drs. MAAR SARTONO, MM**  
 Pembina Utama Muda  
 19830208 199203 1 001

Lampiran 18 : Surat Penelitian

**PEMERINTAH KOTA BATU**  
**DINAS PARIWISATA**  
Balaikota Among Tani Jl. Panglima Sudirman 507 Gedung A Lt.2 Kota Batu  
Email : [pariwisata@batukota.go.id](mailto:pariwisata@batukota.go.id) website : <http://www.shining-batu.com>  
BATU - 65313

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 072/ 291 /422.103/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rr. MARIA INGE SANDRASARI SUSANTI, SH.MH  
NIP : 19761005 200003 2 001  
Pangkat/Golongan : Pembina / IV a  
Jabatan : Sekretaris Dinas

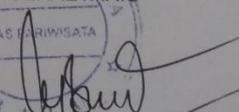
Menerangkan bahwa nama yang tercantum di bawah ini:

Nama : FATIMAH AZAHROH ILBATUL  
NIM : 16510016  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian skripsi pada Dinas Pariwisata Kota Batu mulai tanggal 05 Februari 2020 – 05 Maret 2020. Dengan judul: Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. KEPALA DINAS PARIWISATA  
KOTA BATU  
SEKRETARIS

  
**Rr. MARIA INGE SANDRASARI SUSANTI, SH.MH**  
Pembina / IV a  
19761005 200003 2 001

Lampiran 19: Bukti konsultasi

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Fatimah Azahroh Ilbatul  
 NIM/Jurusan : 16510016/Manajemen  
 Pembimbing : Dr.H.Fauzan Al Mansur, MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu

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.
	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 empirik 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

Lampiran 20: Biodata Peneliti

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Fatimah Azahroh Ilbatul  
Tempat, tanggal lahir : Malang, 21 Juni 1998  
Alamat Asal : RT 29 RW 04 Ds. Putukrejo Kec. Kalipare  
Kab. Malang  
Alamat Kos : Joyosuko Timur No 207, Malang  
Telepon/Hp : 082244751739  
E-mail : [fatimahazahroh06@gmail.com](mailto:fatimahazahroh06@gmail.com)

**Pendidikan Formal**

2003-2004 : TK Dharma Wanita Putukrejo  
2004-2010 : SDN Putukrejo 1  
2010-2013 : MTsN 1 Malang  
2013-2016 : MAN 1 Malang  
2016- 2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik  
Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2010-2016 : PPS Shirothul Fuqoha Kab. Malang  
2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN  
Maliki Malang  
2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki  
Malang

**Pengalaman Organisasi**

- Anggota Palang Merah Remaja

Lampiran 21: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

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

---

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fatimah Azahroh Ilbatul  
NIM : 16510016  
Handphone : 082244751739  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : fatimahazahroh06@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja  
Pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu

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

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>18%</b>	<b>13%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>

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  
NIP. 19761210 200912 2 001**

## Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Batu

### ORIGINALITY REPORT

**18%**

SIMILARITY INDEX

**13%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**3%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

**1**

[repository.uinjkt.ac.id](https://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

<1%

**2**

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet Source

<1%

**3**

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf  
Tangerang

Student Paper

<1%

**4**

[ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

Internet Source

<1%

**5**

[jurnal.um-palembang.ac.id](http://jurnal.um-palembang.ac.id)

Internet Source

<1%

**6**

Submitted to University of Central Lancashire

Student Paper

<1%

**7**

[www.spocjournal.com](http://www.spocjournal.com)

Internet Source

<1%

**8**

[www.sabily.org](http://www.sabily.org)

Internet Source

<1%

9	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1%
10	Muhammad Sabir. "RIBA DALAM PERSPEKTIF HADĪS NABI SAW", Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2016 Publication	<1%
11	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1%
12	<a href="http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id">repository.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1%
13	Novian Ekawaty, Dhia Husniah Athallah, Fida Nur Auliya Anwar. "Dampak Inovasi Produk dan Reputasi Merek Terhadap Keputusan Menabung", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2020 Publication	<1%
14	<a href="http://edysuhara.blogspot.com">edysuhara.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
15	<a href="http://www.rapendik.com">www.rapendik.com</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1%

18	Mahmuddin Syah Lubis, Isna Asdiani Nasution, Mery Mery, Jenvony Jenvony, Vini Yulia, Vivi Devika, Vivi Novera. "Pengaruh Perputaran Aktiva, Perputaran Kas, dan Loan to Deposit Ratio (LDR) terhadap Return On Asset (ROA) pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2013-2017", Owner, 2019 Publication	<1%
19	Silvi Novindri. "Analisis Fikih terhadap Akad Dana Talangan Haji pada Bank Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2013 Publication	<1%
20	<a href="http://www.landasanteori.com">www.landasanteori.com</a> Internet Source	<1%
21	إبن الحجاج ، أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم النيسابوري ، "صحیح مسلم 206 - 261 هـ..", Turath For Solutions, 2013 Publication	<1%
22	<a href="http://www.droit-chemin.fr">www.droit-chemin.fr</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://eprints.upnjatim.ac.id">eprints.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://repository.borneo.ac.id">repository.borneo.ac.id</a> Internet Source	<1%

25	<a href="http://publishing-widyagama.ac.id">publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://www.pickeringtest.com">www.pickeringtest.com</a> Internet Source	<1%
27	<a href="http://bananasville.blogspot.com">bananasville.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
28	<a href="http://kk.mercubuana.ac.id">kk.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	<1%
29	<a href="http://www.muslimconsumer.org.my">www.muslimconsumer.org.my</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://ep3.uum.edu.my">ep3.uum.edu.my</a> Internet Source	<1%
31	<a href="http://repository.unisba.ac.id">repository.unisba.ac.id</a> Internet Source	<1%
32	<a href="http://atiew-berau.blogspot.com">atiew-berau.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
33	Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1%
34	<a href="http://gudangngoprek.blogspot.com">gudangngoprek.blogspot.com</a> Internet Source	<1%

35	<a href="http://www.sociology.cass.cn">www.sociology.cass.cn</a> Internet Source	<1%
36	Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Taman Wisata Candi Prambanan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018 Publication	<1%
37	Erni Yuningsih, Sri Harini, M. Gusnul Rifky. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. KUSUMA KAIKAN SENTUL-BOGOR", JURNAL VISIONIDA, 2020 Publication	<1%
38	Elisa Sari, Rina Dwiarti. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018 Publication	<1%
39	<a href="http://researcharchive.vuw.ac.nz">researcharchive.vuw.ac.nz</a> Internet Source	<1%
40	Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA	<1%

KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

41 Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

42 repository.radenintan.ac.id <1%

Internet Source

43 jbsge.vu.edu.au <1%

Internet Source

44 adoc.tips <1%

Internet Source

45 www.simantek.sciencemakarioz.org <1%

Internet Source

46 edoc.pub <1%

Internet Source

47 journal.umpo.ac.id <1%

Internet Source

48 de.scribd.com <1%

Internet Source

49 www.pustaka.ut.ac.id

	Internet Source	<1 %
50	Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017 Publication	<1 %
51	fem.uniba-bpn.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
53	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
54	sunnah.com Internet Source	<1 %
55	sprintal-sprintul-ita.blogspot.com Internet Source	<1 %
56	Vinda Vebianti Potalangi, Stanly W. Alexander, Sintje Rondonuwu. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI PAJAK, KINERJA PEGAWAI PAJAK, DAN KUALITAS LAYANAN PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPUASAN WAJIB PAJAK DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN MINAHASA TENGGARA", GOING CONCERN :	<1 %

## JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

57	<a href="http://file.upi.edu">file.upi.edu</a> Internet Source	<1%
58	<a href="http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id">proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1%
59	Irene Fransisca Ponamon. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN, DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH PADA SKPD PEMERINTAH KOTA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2014 Publication	<1%
60	Mas Nur Mukmin, Susilawati Susilawati. "PENGELOLAAN DANA ZAKAT: STUDI AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI ORGANISASI PENGELOLA ZAKAT DI KOTA BOGOR", JURNAL AKUNIDA, 2020 Publication	<1%
61	Submitted to Heriot-Watt University Student Paper	<1%
62	<a href="http://pdfreownload.com">pdfreownload.com</a> Internet Source	<1%

63	<a href="http://blog.ub.ac.id">blog.ub.ac.id</a> Internet Source	<1%
64	<a href="http://www.lambda.maxwell.ele.puc-rio.br">www.lambda.maxwell.ele.puc-rio.br</a> Internet Source	<1%
65	<a href="http://repository.uin-malang.ac.id">repository.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1%
66	<a href="http://journal.usm.ac.id">journal.usm.ac.id</a> Internet Source	<1%
67	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1%
68	<a href="http://www.journal.unrika.ac.id">www.journal.unrika.ac.id</a> Internet Source	<1%
69	<a href="http://repository.widyamataram.ac.id">repository.widyamataram.ac.id</a> Internet Source	<1%
70	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1%
71	Murni Ngurawan. "Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah)", Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2016 Publication	<1%
72	Anita Rahmawaty. "PENGARUH SERVICE PERFORMANCE, KEPUASAN, TRUST DAN	<1%

KOMITMEN TERHADAP LOYALITAS  
NASABAH DI BANK SYARI'AH MANDIRI  
KUDUS", INFERENSI, 2016

Publication

73 [faisalchoir.blogspot.com](http://faisalchoir.blogspot.com) <1%  
Internet Source

74 [ejurnal.untag-smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id) <1%  
Internet Source

75 Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA  
ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH  
MAKAN AYAM LEPAAS LHOKSEUMAWE",  
INFERENSI, 2014 <1%  
Publication

76 [skripsistie.files.wordpress.com](http://skripsistie.files.wordpress.com) <1%  
Internet Source

77 [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) <1%  
Internet Source

78 [jimfeb.ub.ac.id](http://jimfeb.ub.ac.id) <1%  
Internet Source

79 [eprints.poltekkesjogja.ac.id](http://eprints.poltekkesjogja.ac.id) <1%  
Internet Source

80 Submitted to Universitas Putera Batam <1%  
Student Paper

81 [rudiblogmy.blogspot.com](http://rudiblogmy.blogspot.com)

	Internet Source	<1%
82	Submitted to University of Warwick Student Paper	<1%
83	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1%
84	Nur Aini, Tulus Tulus. "Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2015 Publication	<1%
85	Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang Sumadi, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara. "Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	<1%
86	idosi.org Internet Source	<1%
87	de.slideshare.net Internet Source	<1%
88	share.pdfonline.com Internet Source	<1%
89	Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI	

KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA", INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 2016

Publication

<1%

90

[ar.scribd.com](https://ar.scribd.com)

Internet Source

<1%

91

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1%

92

Reynaldi Dionisius Wowor, Hendrik Manossoh, Heince R. N. Wokas. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN ORGANISASI, PEMAHAMAN TENTANG ANGGARAN TERHADAP PERAN ANGGOTA DPRD DALAM PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH (STUDI PADA ANGGOTA DPRD KOTA MANADO, KOTA BITUNG DAN PROVINSI SULAWESI UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

<1%

93

[repository.ar-raniry.ac.id](https://repository.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

<1%

94

[newhotelbatu.blogspot.co.id](https://newhotelbatu.blogspot.co.id)

Internet Source

<1%

95

Submitted to Udayana University

Student Paper

		<1 %
96	jurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
97	Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2011 Publication	<1 %
98	Misnen Ardiansyah, Ibnu Qizam, Joko Setyono. "KONSTRUKSI KOPETENSI PROFESIONAL SARJANA EKONOMI SYARIAH PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH", INFERENSI, 2013 Publication	<1 %
99	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
100	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
101	Ronald H. Mamongan, Ventje V. Rantung, Ribka M. Kumaat, Jean J. F. Timban. "RESPON MASYARAKAT SAGERAT TERHADAP KEBERADAAN PASAR PINASUNGKULAN KOTA BITUNG", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2017 Publication	<1 %

102	<a href="http://www.fab.utm.my">www.fab.utm.my</a> Internet Source	<1%
103	Linda Maharani, Ida Nurnida. "The Effect of Training on Employees' Performance", <i>Journal of Secretary and Business Administration</i> , 2018 Publication	<1%
104	Sungadi Sungadi. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Pustakawan (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)", <i>Pustabiblia: Journal of Library and Information Science</i> , 2018 Publication	<1%
105	Submitted to President University Student Paper	<1%
106	Anggun Setiawan, Ivone Saerang, Christoffel Kojo. "IMPLIKASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSRAT)", <i>GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI</i> , 2017 Publication	<1%
107	<a href="http://ojs.ekonomi-unkris.ac.id">ojs.ekonomi-unkris.ac.id</a> Internet Source	<1%
108	<a href="http://hadits.stiba.net">hadits.stiba.net</a> Internet Source	<1%

Amelia Tr Utami, Hadi Ismanto, Yuni Lestari.

109 "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016  
Publication <1%

110 Asih Widi Lestari. "IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR 214/PMK.01/2011 (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kudus)", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015  
Publication <1%

111 luckybae.blogspot.com  
Internet Source <1%

112 research.kalbis.ac.id  
Internet Source <1%

113 I Nyoman Partha Astinatria, I Wayan Gde Sarmawa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan", WIDYA MANAJEMEN, 2020  
Publication <1%

114 repository.fe.unj.ac.id  
Internet Source <1%

115 www.ppid.batukota.go.id  
Internet Source <1%

116 info.diklat.org

	Internet Source	<1%
117	<a href="http://ejurnal.unikarta.ac.id">ejurnal.unikarta.ac.id</a> Internet Source	<1%
118	<a href="http://pasulukanlokagandasasmita.com">pasulukanlokagandasasmita.com</a> Internet Source	<1%
119	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1%
120	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
121	<a href="http://jurnal.fkip.unila.ac.id">jurnal.fkip.unila.ac.id</a> Internet Source	<1%
122	Submitted to EThames Graduate School Student Paper	<1%
123	Annie Chandra, Wenny Tantoni, Windy Villany, Mahmuddin Syah Lubis, Faisal Akbar. "PENGARUH STRUKTUR AKTIVA (ASSETS STRUCTURE), RETURN ON ASSETS DAN PERTUMBUHAN PENJUALAN (GROWTH OF SALES) TERHADAP STRUKTUR MODAL (CAPITAL STRUCTURE) PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2011 – 2015", GOING CONCERN : JURNAL RISET	<1%

## AKUNTANSI, 2018

Publication

124	<a href="http://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	<1%
125	Arbi Leo Baskoro, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso. "MENAKAR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019 Publication	<1%
126	Waluyo Waluyo. "PENGARUH PEMAHAMAN AGAMA, MOTIFASI MENDAPATKAN PROFIT DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KESADARAN SERTIFIKASI HALAL BAGI PRODUSEN MAKANAN DI KABUPATEN SLEMAN DAN BANTUL", INFERENSI, 2013 Publication	<1%
127	<a href="http://klh.sukabumikota.go.id">klh.sukabumikota.go.id</a> Internet Source	<1%
128	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1%
129	Melisa Sumampow, Jantje J. Tinangon, Steven Tangkuman. "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGGUNAAN ANGGARAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN ANGGARAN	<1%

BERBASIS KINERJA PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA",  
GOING CONCERN : JURNAL RISET  
AKUNTANSI, 2017

Publication

---

130 Lana Pratiwi Rukmana Sutoyo, Wiwin  
Hendriani. "Peran Dukungan Keluarga dan  
Konsep Diri Terhadap Peningkatan  
Keterampilan Sosial Anak Tunarungu di Sekolah  
Inklusif", PHILANTHROPY: Journal of  
Psychology, 2018 <1 %

Publication

---

131 caridokumen.com <1 %

Internet Source

---

132 dokumen.tips <1 %

Internet Source

---

133 Efraim Honey Pratama, Ariadi Santoso, Endang  
Girahani. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN  
PADA WARUNG INTERNET I-CAFE  
TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN  
MELALUI KEPUASAN PELANGGAN DI KOTA  
BLITAR", JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa  
Ekonomi, 2019 <1 %

Publication

---

134 repository.upnvj.ac.id <1 %

Internet Source

135 Dian Widiyati. "PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE DAN CASH ON HAND TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN BATU BARA YANG GO PUBLIC TAHUN 2017-2018 DI BURSA EFEK INDONESIA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2020  
Publication

<1%

136 [openjournal.unpam.ac.id](http://openjournal.unpam.ac.id)  
Internet Source

<1%

137 [issuu.com](http://issuu.com)  
Internet Source

<1%

138 [www.reportshop.co.kr](http://www.reportshop.co.kr)  
Internet Source

<1%

139 [www.jurnal.unsyiah.ac.id](http://www.jurnal.unsyiah.ac.id)  
Internet Source

<1%

140 Restika Eklesia Mene, Herman Karamoy, Jessy D.L Warongan. "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA", GOING CONCERN : JURNAL RISET

<1%

## AKUNTANSI, 2018

Publication

141	<a href="http://jurnalunibi.unibi.ac.id">jurnalunibi.unibi.ac.id</a> Internet Source	<1%
142	Nuriatullah Nuriatullah. "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 Publication	<1%
143	<a href="http://ibnuilyas.com">ibnuilyas.com</a> Internet Source	<1%
144	Submitted to Universitas Kristen Satya Wacana Student Paper	<1%
145	Meiskyarti Luma. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	<1%
146	Edy Djoko Soeprajitno, Wawan Herry Setyawan, Dhiyan Septa Wihara. "FAKTOR UTAMA YANG MEMPENGARUHI NASABAH DALAM MENGAMBIL KREDIT DI BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) KOTA KEDIRI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1%



---

---

Exclude quotes    Off  
Exclude bibliography    Off

Exclude matches    Off