

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

Ficky Ahdiyat Amri
15510035

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

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)

SKRIPSI

O l e h:

FICKY AHDIYAT AMRI

NIM : 15510035

Telah disetujui pada tanggal 10 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)

SKRIPSI

O l e h:

FICKY AHDIYAT AMRI
NIM: 15510035

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 17 April 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|-----|
| 1. Ketua | | |
| <u>Ahmad Muis, M.Ag</u> | : | () |
| NIP. 19711110 20160801 1 043 | | |
| 2. Sekretaris/Pembimbing | | |
| <u>Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.</u> | : | () |
| NIP. 19720212 200312 1 003 | | |
| 3. Penguji Utama | | |
| <u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM</u> | : | () |
| NIP. 19731117 200501 1 003 | | |

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ficky Ahdiyat Amri
NIM : 15510035
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)** 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, 9 Maret 2020

Hormat saya,



Ficky Ahdiyat Amri
NIM : 15510035

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur ku-ucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Ucapan terima kasih ini, saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman dan segenap dosen pengajar yang telah menyalurkan wawasan keilmuannya. Terima kasih atas segala bimbingan dan doa-doanya selama ini. Mudah-mudahan kita semua senantiasa diberikan keberkahan ilmu, keberkahan rezeki, keberkahan usia, keberkahan keluarga serta dikaruniai jalan terbaik untuk menggapai cita-cita dunia, dan cita-cita akhirat.

HALAMAN MOTTO

FISIK BERUSAHA, HATI BERTAQWA



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas ridha-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)”.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua dari masa Jahiliyah menuju masa yang terang-benderang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya tulis ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak civitas akademika Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang. Pada kesempatan kali ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA Selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Para Karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto yang telah membantu saya menyelesaikan penelitian ini.

7. Teman-teman mahasiswa Manajemen 2015 yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori.....	16
2.2.1. Motivasi.....	16
2.2.1.1. Pengertian Motivasi	16
2.2.1.2. Teori Motivasi	20
2.2.1.3. Tujuan Motivasi	24
2.2.1.4. Jenis-jenis Motivasi	24
2.2.1.5. Alat-alat Motivasi	25
2.2.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.2.1.7. Asas-asas Motivasi	31
2.2.1.8. Metode-metode Motivasi	32
2.2.1.9. Motivasi Dalam Islam	32
2.2.2. Kinerja	35
2.2.2.1. Pengertian Kinerja	35
2.2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2.2.3. Penilaian Kinerja	39
2.2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja	40
2.2.2.5. Indikator Kinerja	41
2.2.2.6. Kinerja Menurut Islam	41
2.2.3. Kedisiplinan	42
2.2.3.1. Pengertian Kedisiplinan	42

2.2.3.2. Macam-Macam Kedisiplinan.....	44
2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	46
2.2.3.4. Indikator-indikator Kedisiplinan	50
2.2.3.5. Tujuan Kedisiplinan	51
2.2.3.6. Kedisiplinan Dalam Persperktif Islam	52
2.3. Hubungan Antar Variabel	54
2.3.1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	54
2.3.2. Hubungan Motivasi Dengan Kedisiplinan	55
2.3.3. Hubungan Kedisiplinan Dengan Kinerja Karyawan	56
2.4. Model Konsep	57
2.5. Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	58
3.2. Lokasi Penelitian	58
3.3. Populasi dan Sampel	58
3.3.1 Populasi	58
3.3.2. Sampel	59
3.4. Teknik Pengumpulan Sampel	59
3.5. Data dan Sumber Data	59
3.6. Metode Pengumpulan Data	60
3.7. Skala Pengukuran	60
3.8. Definisi Operasional Variabel	61
3.8.1. Variabel Motivasi	61
3.8.2. Variable Kinerja	61
3.8.3. Variabel Kedisiplinan	61
3.9. Uji Instrumen	64
3.9.1. Uji Validitas dan Reabilitas	64
3.9.2. Uji Asumsi Klasik	64
3.10. Analisis Data	65
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	65
3.10.2. Analisis Path	66
3.10.3. Analisis Variabel Mediasi	66
BAB IV PEMBAHASAN	68
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	68
4.2 Deksripsi Karakteristik Responden	71
4.3 Uji Instrumen Penelitian	73
4.3.1 Uji Validitas	73
4.3.2 Uji Reliabilitas	75
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.4 Uji Analisis Jalur	78
4.4.1 Perhitungan Jalur	79
4.5 Pembahasan	80
4.5.1 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	80
4.5.2 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kedisiplinan	84
4.5.3 Pengaruh Langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	87

4.5.4 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan	89
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi ketidakhadiran Bulan Januari sampai Mei 2018.....	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	16
Tabel 3.1 Operasional variabel	62
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas	78
Tabel 4.7 Nilai Koefisien Analisis Jalur	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2 Analisis Variabel Mediasi	67
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Mojokerto	72
Gambar 4.1 Normal P-Plot	77
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisioner Penelitian	95
Lampiran 2: Tabulasi Data	98
Lampiran 3: Uji Asumsi Klasik	112
Lampiran 4: Uji Analisis Jalur	113



ABSTRAK

Ficky Ahdiyat Amri, 15510035, 2020. ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)***. Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dosen Pembimbing: Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Kata kunci: ***Motivasi kerja, Kinerja Karyawan, Kedisiplinan Kerja, Intervening***

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sebab manusia adalah pelaku sentral dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia memang tidak bisa diperlakukan sebagai komponen produksi semata. Sumber daya manusia merupakan komponen usaha yang selalu menyita konsentrasi untuk selalu dikelola dengan baik motivasi yang dimiliki para SDM organisasi, dalam kenyataannya masih menjadi variabel yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Disiplin kerja dinilai menjadi variabel yang mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja selain itu banyak penelitian yang mengaitkan motivasi kerja dengan disiplin kerja yang memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening di PDAM Kabupaten Mojokerto.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Jenis data yang digunakan berupa data primer kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwasanya motivasi yang meningkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Kedisiplinan yang meningkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Semakin meningkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan. Artinya, kedisiplinan kerja terbukti mampu menjadi variabel mediasi antara hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto.

ABSTRACT

Ficky Ahdiyati Amri, 15510035, 2020. **Motivation Effect on Employee Performance with Discipline as Intervening Variables (Case Study in PDAM Mojokerto Regency)**. Undergraduate Thesis. Management Major, Economic Faculty, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Perceptor: Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Keywords: **work motivation, employee performance, work discipline, Intervening**

Human resources have an important role in achieving organizational goals, because humans are the central actors in an organization. Employees as human resources cannot indeed be treated as a component of production alone. Human resources are a business component that always requires concentration to be managed well constantly. Motivation possessed by organizational human resources, in reality is still a dominant variable in creating contributions to organizational performance. Work discipline is considered to be a variable that has a posited relationship with work motivation. In addition, many studies link work motivation with work discipline that has an influence on employee performance. The purpose of this study was to determine how much influence work motivation has on employee performance with discipline as an intervening variable in PDAM Mojokerto Regency.

This research uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample used was 70 respondents and sampling is done by saturation technique (census). The type of data used is primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents. Analysis of the data used is the path analysis model (Path Analysis) with SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that increased motivation has a positive and significant effect on employee performance. Increased employee motivation will improve employee performance in PDAM Mojokerto Regency. In addition, increased discipline also has a positive and significant effect on their performance. If employee discipline increases, employee performance will also increase. There is a positive and significant effect between motivation on employee performance through discipline. This means that work discipline is proven to be able to be a mediating variable between the relationship of work motivation and employee performance in PDAM Mojokerto Regency.

ملخص البحث

فيقي عهديات أمري, 15510035, 2020. تأثير التحفيز على أداء الموظف مع الانضباط كمتغيرات متداخلة (دراسة حالة في PDAM مدينة موجوكرطا). بحث الجامعي. قسم الإدارة, كلية الاقتصاد, جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف: دكتور الحاج أحمد ثاني سوفريانتو الماجستر
كلمات الرئيسية: دافع العمل, أداء الموظف, انضباط العمل, متداخلة

الموارد البشرية لها دور مهم في تحقيق الأهداف التنظيمية ، لأن البشر هم الفاعلون الرئيسيون في المنظمة. لا يمكن في الواقع معاملة الموظفين كموارد بشرية كعنصر من عناصر الإنتاج وحده. تعد الموارد البشرية أحد مكونات الأعمال التي تتطلب دائماً التركيز بشكل جيد على الإدارة. الدافع الذي تمتلكه الموارد البشرية التنظيمية ، في الواقع لا يزال متغيراً مهماً في خلق مساهمات في الأداء التنظيمي. يعتبر انضباط العمل متغيراً له علاقة مفترضة بدافع العمل. بالإضافة إلى ذلك ، تربط العديد من الدراسات بين الدافع للعمل وانضباط العمل الذي له تأثير على أداء الموظفين. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير تحفيز العمل على أداء الموظف مع الانضباط كمتغير متداخل في PDAM مدينة موجوكرطا.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع نهج وصفي. كانت العينة المستخدمة 70 مستجيباً ، وأخذ العينات عن طريق تقنية التشيع (التعداد). نوع البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية في شكل استبيانات وبيانات ثانوية في شكل وثائق. تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار) مع الإصدار 16.0 من SPSS.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع المتزايد له تأثير إيجابي هام على أداء الموظف. ستعمل زيادة تحفيز الموظفين على تحسين أداء الموظفين في PDAM مدينة موجوكرطا. بالإضافة إلى ذلك ، فإن زيادة الانضباط لها أيضاً تأثير إيجابي وهام على أدائها. إذا زاد انضباط الموظف ، سيزداد أداء الموظف أيضاً. هناك تأثير إيجابي وهام بين الدافع على أداء الموظف من خلال الانضباط. وهذا يعني أن نظام العمل قد أثبت أنه قادر على أن يكون متغيراً وسيطاً بين علاقة دوافع العمل وأداء الموظف في PDAM مدينة موجوكرطا.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sebab manusia adalah pelaku sentral dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia memang tidak bisa diperlakukan sebagai komponen produksi semata. Sumber daya manusia merupakan komponen usaha yang selalu menyita konsentrasi untuk selalu dikelola dengan baik. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan Institusi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan trampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi institusi jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2007).

Menurut Mangkunegara (2007) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Robbins (dalam Sutrisno, 2012) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa

kebutuhan individu. Adapun menurut Rivai (2006), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Motivasi sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku manusia, karena manusia memiliki kebutuhan dan secara sadar ataupun tidak berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi yang dimiliki para SDM organisasi, dalam kenyataannya masih menjadi variabel yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Motivasi individu merupakan kehendak (Willingness) atau niat untuk menghasilkan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan terkondisi dengan upaya yang dilakukan individu yang bersangkutan untuk merealisasikan kebutuhan yang dirasakan (Robbins, 2007).

The Liang Gie (1972) mendefinisikan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati oleh karena itu disiplin itu sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan seperti halnya dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening kedisiplinan yang menjadi perantara antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan dalam ketaatan terhadap peraturan dan ketetapan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Hal tersebut kedisiplinan kerja

dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2007) bahwa disiplin kerja adalah "sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan".

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik (Hasibuan, 2000).

Kinerja karyawan menurut Kusriyanto yaitu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Mangkunegara (2008), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain: kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan

pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan individu dengan organisasi. Swasto (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013) mengemukakan bahwa pengukuran dan penilaian kinerja dalam organisasi secara umum didasarkan pada tujuh indikator yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan organisasi kerja.

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Mojokerto (PDAM) yang merupakan Perusahaan Daerah yang mengembangkan usaha di bidang pelayanan air bersih yang memenuhi syarat kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu PDAM Kabupaten Mojokerto dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. PDAM Kabupaten Mojokerto memiliki pegawai yang tidak sedikit dengan jumlah sekitar 125 karyawan, sehingga kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto cukup penting untuk diteliti karena untuk mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan oleh masyarakat dan apa yang selama ini dipersepsikan oleh masyarakat atas kualitas jasa yang diterimanya. Baik buruknya kualitas jasa dapat dilihat dari kinerjanya dan hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi harapan masyarakat.

PDAM Kabupaten Mojokerto dalam melihat perkembangan kinerja karyawannya melalui berbagai cara. Salah satunya, melalui data absensi karyawan. Untuk karyawan yang tingkat ketidakhadirannya tinggi maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya sanksi inilah yang membuat karyawan selalu hadir kerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam hal ini, penulis melihat perkembangan kinerja karyawan sementara melalui data absensi karyawan. Berikut data absensi karyawan pada bulan Januari sampai Mei 2018.

Tabel 1.1
Data absensi ketidakhadiran Bulan Januari sampai Mei 2018

Bulan	0-5 Hari	6-10 Hari	11-15 Hari	16-20 Hari	Total
Januari	122	0	0	3	125
Februari	94	29	1	1	125
Maret	116	8	0	1	125
April	113	11	0	1	125
Mei	85	6	6	28	125

Sumber Data: PDAM Kabupaten Mojokerto 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai Mei 2018 data absensi ketidakhadiran karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto cenderung rendah. Karena, jumlah ketidakhadiran karyawan lebih tinggi di rentang 0-5 hari dari 20 hari kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto cukup baik jika dilihat dari data absensi ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari sampai Mei 2018.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, motivasi memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Namun, setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan penggunaan variabel, populasi dan sampel, dan uji penelitian yang digunakan dalam setiap penelitian. Perbedaan tersebut menjadi *research gap* yang menjadi dasar penelitian ini. *Gap* pertama, adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2017), Setiawan (2015), Syarifudin (2014) dan Raka (2017) Dari hasil penelitian tersebut dapat

disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan ada perbedaan dengan yang di teliti oleh Rahman (2018), Ismawati (2014), Srimulyani dan Murti (2013) menunjukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gap Kedua, yakni ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2016), Ardhani dan Ratnasari (2019) Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan ada perbedaan yang di teliti oleh Kumarawati, dkk (2017) Menunjukkan disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas yang menunjukan perbedaan dalam hasil penelitian, maka menjadi sangat penting dan perlu untuk melakukan penelitian, dalam hal ini bagaimana meningkatkan kinerja seorang karyawan melalui motivasi kerja menggunakan kedisiplinan sebagai variabel intervening. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)”**.

1.2.Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan terhadap materi yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi melalui kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan masalah yang telah disebutkan peneliti menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan sejauh mana motivasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai khasanah dalam memperkaya wawasan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia terutama di bidang yang berkaitan dengan motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Dengan menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Ada berbagai macam penelitian yang dilakukan lebih dulu mengenai motivasi, kinerja dan kedisiplinan sebagai berikut:

1. Menurut penelitian Ishaq (2006) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Tulus Karya Di Singosari Malang”*. Alat analisa yang digunakan yaitu dengan metode analisa distribusi frekuensi. Setelah melakukan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas (motivasi) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat (produktivitas kerja), hal ini dapat dilihat dari tingkat korelasi yang diperoleh sebesar 0,63 yang berarti terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Dari besarnya nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,397 berarti besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan besar 39,7.
2. Menurut penelitian Yadi (2011) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu”*. Alat yang digunakan yaitu uji validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Hasil pengujian dari item pertanyaan yang mengukur kondisi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan

valid. Dengan demikian setiap item perhitungan yang diajukan kepada para responden dianggap akurat atau valid. Pengujian reliabilitas menggunakan metode alpha erobach setelah pengolahan data, uji reliabilitas yang dihasilkan dari item pertanyaan yang mengukur kondisi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena butir-butir pada tiap variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Prawatya dan Raharjo (2012) dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi”*. Dengan menggunakan Metode Regresi linier berganda populasi dan sample terhadap 40 karyawan PT.Minyak Kayu Putih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.
4. Nugroho (2012) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo”*. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Dan Liris khususnya di Konveksi IV baik secara parsial atau secara bersama-sama. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 4,882.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 3,293. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji f sebesar 152,037 sedangkan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan motivasi dan disiplin kerja sebesar 75,8% sedang sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris (Konveksi IV).

5. Menurut Said Mahmoud dkk (2017), dengan judul *“Effect of Motivation on Employee Performance: case study in hormuud company in Mogadishu Somalia”*. Menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan secara moneter dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Rina, dkk. (2016). *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta*. Menyatakan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
7. Robescu dan Iancu, (2016) *“The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations”*. Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan bahwa motivasi bagi karyawan dapat mendorong produktifitas karyawan secara signifikan.
8. Sarwani, (2016). *“The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees”*. Dalam penelitian ini peneliti membandingkan kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan

kerja yang menghasilkan bahwa kedua variabel tersebut dapat membuktikan pengaruh keduanya signifikan.

9. Kumarawati, dkk (2017). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”* Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
10. Pratama dan Nurbudiawati, (2016). *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut”* Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. lokasi penelitian adalah di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut dengan jumlah 15 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Tulus Karya Di Singosari Malang	Motivasi, Produktivitas Karyawan	Analysis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel bebas (motivasi) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat (produktivitas kerja).
2	Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu.	-kebutuhan fisiologis (X1), -kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), -kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), -kebutuhan aktualisasi diri (X5) -kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi.	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,503 dengan sig. 0,001 lebih kecil ($<$) = 0,05.

Lanjutan tabel 2.1

4	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT Dan Liris di Sukoharjo”	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan	Metode teknik random sampling	Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukan dengan hasil uji t sebesar 4,882. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukan dengan hasil uji t sebesar 3,293. Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan hasil uji f sebesar 152,037 sedangkan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan motivasi dan disiplin kerja sebesar 75,8%
---	--	--	-------------------------------	--

Lanjutan tabel 2.1

5.	Effect of Motivation on Employee Performance: case study in hormuud company in Mogadishu Somalia	Motivasi, kinerja karyawan	Uji Regresi	Menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan secara moneter dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.	Disiplin kerja, kinerja karyawan	Uji regresi	Menyatakan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
7.	The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations	Motivasi, kinerja karyawan	Regresi sederhana	Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan bahwa motivasi bagi karyawan dapat mendorong produktifitas karyawan secara signifikan.

Lanjutan tabel 2.1

8.	The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Regresi berganda	Dalam penelitian ini peneliti membandingkan kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menghasilkan bahwa kedua variabel tersebut dapat membuktikan pengaruh keduanya signifikan.
9.	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Motivasi, Disiplin, Kinerja Pehawai	Parsial Least Square (PLS)	Hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Lanjutan tabel 2.1

10.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai	analisis statistik non-parametrik	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.
-----	---	--	-----------------------------------	--

Sumber : data diolah 2019

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel kinerja Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel motivasi Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel disiplin Peneliti sebelumnya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Perbedaan Uji penelitian, Sampel dan populasi dalam penelitian. Adanya pemediasi antara variabel Motivasi (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) yaitu Disiplin kerja (z). Objek penelitian yang berbeda

2.2. Kajian Teori

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa latin yaitu: *movere* yang berarti menggerakkan. Dalam konteks ini motivasi mewakili proses-proses psikologikal,

yang menyebabkan timbulnya pengarah dan presistensi kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal tersebut agar mereka secara berhasil dapat membina para karyawan mereka menuju kearah pencapaian sasaran-sasaran perusahaan Winardi (2004).

Motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah dan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Banyak teori motivasi yang berdasarkan asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong untuk seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhinya (2) tingkah laku (3) tujuan (4) umpan balik.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan sebuah konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow, sebagai tokoh motivasi sebagai aliran humanisem, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Uno (2007).

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2005)

Berikut ini adalah berbagai pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Hasibuan (1995) motivasi adalah “pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mathis dan Jackson (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang

menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan suatu tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Wahdjosumidjo dalam Sulistyani dan Rosidah (2003) berpendapat, untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negative dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Contohnya adalah sebagai berikut:

1. Interaksi dan kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
2. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan
3. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan. Dorongan perbedaan perilaku dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda pula.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian daya gerak pada bawahan yang mampu dan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mau bekerja dengan semangat dan bergairah, sehingga diharapkan akan menciptakan kinerja yang optimal sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan atau lembaga tempat karyawan tersebut bekerja. Untuk dapat memotivasi bawahan para pimpinan harus mengetahui atau mengerti hal-hal apa saja yang dibutuhkan atau diinginkan bawahan, agar proses motivasi

dapat berjalan efektif dan efisien. Motivasi juga terdiri dari berbagai faktor yang saling berkaitan.

2.2.1.2. Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Mangkunegara (2007) dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yakni:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*Content Theory*).
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*).
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*).

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow. Teori motivasi pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari David Mc Clelland. Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih mementingkan pada faktor faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contohnya teori motivasi dari Skinner.

Teori motivasi pekerja dalam berbagai organisasi menurut Sihotang (2007) dapat dikelompokkan kepada 2 jenis antara lain:

1. Teori teori *content*.

Teori tersebut lebih memfokuskan perhatiannya pada sebab sebab internal dan eksternal dari perilaku pekerja. Ada tiga variabel penting dalam hal menjelaskan perilaku pekerja yaitu:

- a. Kebutuhan pekerja
- b. *Organisational insentive reward* yang diberikan organisasi kepada pekerja.
- c. *Perceptual outcomes*/persepsi yang diharapkan pekerja.

2. Teori teori proses.

Teori ini menyatakan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dikendalikan dengan imbalan dan hukuman.

Teori motivasi menurut beberapa pakar dipaparkan oleh Sihotang (2007) sebagai berikut:

1. Teori Motivasi dari Abraham Maslow

Teori ini dikenal dengan hierarki kebutuhan. Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan seperti keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik.
- c. Kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri,
- d. kebutuhan pendidikan dan agama.
- e. Kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar gelar kehormatan.
- f. Kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam bekerja.

2. Teori Motivasi dari Mc. Gregor

Teori ini dikenal dengan teori X dan teori Y dari sifat perilaku manusia dalam hal motivasi. Teori X mendasarkan teorinya dengan memperhatikan sifat perilaku manusia pada umumnya yaitu:

- a. Pada dasarnya manusia tidak senang bekerja dan ingin melepas tanggung jawab, oleh sebab itu mereka perlu dipaksa, diawasi, dan diancam dengan hukuman disiplin agar tetap bekerja giat dan dapat mencapai tujuan organisasi.
- b. Kebanyakan pekerja akan mendahulukan pemenuhan fisiologis dan keamanannya, sehingga sering tidak berambisi untuk lebih maju, maka motivasi sangat penting dilakukan agar pekerja itu aktif dalam memperkirakan kemajuan untuk masa depan.

Teori Y mendasarkan asumsinya terhadap sumber daya manusia yaitu:

- a. Para pekerja memandang pekerjaan itu sebagai hal yang menyenangkan dan bekerja itu diibaratkan seperti istirahat dan bermain, apalagi jika cocok dengan keahlian dan hobi.
- b. Pada umumnya para pekerja senang menerima tanggung jawab yang lebih besar dan luas sehingga untuk memotivasi, mereka perlu diangkat menjadi pejabat yang lebih tinggi dari jabatan terdahulu.
- c. Para pekerja ingin menunjukkan kreativitasnya dan mereka ingin turut mengambil keputusan sehingga untuk memotivasinya perlu diberikan kepercayaan dan tidak perlu pengawasan yang terlalu ketat.

3. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori tersebut meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu:

- a. Kondisi pertama adalah faktor motivator. Faktor faktor motivasi adalah keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
- b. Kondisi kedua adalah hygiene. Faktor faktor hygiene yang menimbulkan ketidak puasan adalah kebijaksanaan administrasi perusahaan, supervisi yang sangat ketat, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji serta upah.

4. Teori motivasi dari Mc. Clelland

Teori ini disebut teori kebutuhan keberhasilan. Apabila seseorang telah dihipnotis teori ini, dia akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mereka sudah terbiasa menentukan tujuan yang dapat dicapai secara tepat dan akurat.
- b. Mereka menyenangi pekerjaan dan sangat berkepentingan atas keberhasilannya.
- c. Lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberi gambaran tentang keadaan pekerjaannya.
- d. Tidak cepat merasa puas atas pendapatannya yang sudah cukup besar, akan tetapi selalu berupaya untuk lebih bertumbuh dan berkembang lagi.

Teori ini erat hubungan dengan konsep belajar dari kebudayaan motivasi itu menjadi kuat bila ditujukan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.2.1.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Dan lain sebagainya.

2.2.1.4. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan dalam bukunya (2005) menerangkan jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka panjang akan berdampak kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer atau pimpinan harus adil dan konsisten dalam penerapannya.

2.2.1.5. Alat-alat Motivasi

Dalam Hasibuan (2005) alat-alat motivasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Materiil intensif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmaterial insentif: alat motivasi yan diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3. Kombinasi materil dan nonmaterial insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.2.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2007) ada lima variabel yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, papan. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah, dan fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan, dan lain-lain. Hal-hal tersebut menjadi motif dasar bagi seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi untuk perusahaan.
2. Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Acara-acara sosial perusahaan (seperti pesta liburan, tim-tim olahraga, menjadi sponsor kegiatan-kegiatan sosial masyarakat) menyediakan peluang-peluang sosialisasi.
4. Kebutuhan dihargai. Kebutuhan ini meliputi pemerolehan pengakuan dan status, yaitu dengan memberikan penghargaan seperti tropi dan sertifikat.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi total yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, seperti pertemuan *sharing* ilmu antar karyawan, atau eminar di luar perusahaan.

Selain itu, Saydam dalam Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*)

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

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

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Dengan melihat berbagai pendapat tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang kuat yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan berarti keinginan kuat karyawan yang mendorongnya untuk giat bekerja demi mencapai tujuan bersama yaitu visi, misi, tujuan perusahaan.

2.2.1.7. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi dalam Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian, pangakuan, yang tepat dan wajar terhadap bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
5. Asas adil dan layak, alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan misalnya pemberian hadiah atau hukuman harus adil terhadap semua karyawan kalau masalahnya sama.

6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.1.8. Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2005) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (Direct motivation), adalah motivasi (materil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifat khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (indirect motivasi), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.2.1.9. Motivasi dalam Islam

Menurut Djalaludin (2007) motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau

lurus akan menjadikan semua aktivitas duniawi bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi menjadi tidak berarti dihadapan Allah.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapka imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Mursi, 1997). Berikut ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki kerukunan terhdap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.(Qs. Ar-Ra’d : 11)

Menurut Diana (2008), bahwa manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Bagi seseorang yang telah menunaikan zakat maka dia

telah membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri sesuai dengan firmah Allah :

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۚ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ ۚ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui. (QS. At Taubah: 103)

Setelah menunaikan zakat untuk membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri, seorang pekerja juga termotivasi untuk menginfakkan sebagian hartanya untuk menghindari diri dari kebinasaan. Sesuai dengan firman Allah SWT berikut ini:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan berinfaklah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al Baqarah: 195)

Seorang pekerja akan menanamkan dalam hatinya untuk membantu orang lain dalam kebaikan dan mempercayai bahwa orang yang baik adalah orang yang bermanfaat untuk orang lain. Yang semula orang menjadi tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Shihab, 2003).

Seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Jadi islam sendiri telah menjelaskan bahwa motivasi memanglah penting diberikan pada diri seseorang agar dapat menjalani kehidupan, kita mempunyai tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga apabila motivasi sudah tertanam dalam diri kita maka kinerja akan baik dan maksimal.

2.2.2. Kinerja

2.2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela, (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat music; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu

kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Haynes dalam Sinambela (2012) menjelaskan tidak semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, hanya empat saja yakni: (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) melakukan; (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan- penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins dalam Sinambela 2012). Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono,1992).

Menurut Rivai dan Basri (2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas tentang pengertian dari kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam keahliannya dan merupakan hasil evaluasi terhadap standard yang telah ditentukan bersama sebelumnya.

2.2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Prawirosentono (1999) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mereka yang bersikap positif

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Dari berbagai teori diatas, dapat kita ketahui bahwasanya variabel kinerja karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan, karena baiknya operasional perusahaan akan di tentukan dengan seberapa besar kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: efektifitas dan efesiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan insentif.

2.2.2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy (2008) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja seringkali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Dalam kenyataannya, beberapa mnajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk beberapa hal. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan evaluasi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal.

Kaswan (2012) menyatakan penilaian kinerja bagi karyawan dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihanannya dan pemahaman terhadap perubahan perubahan apa yang dibutuhkan.

2. Motivasi

Keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.

3. Karir

Individu dapat memperoleh petunjuk dari indikator tentang perubahan perubahan kerja yang mungkin.

4. Umpan balik

Tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerja tidak memenuhi standar organisasi.

2.2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.2.2.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Dharma (1991) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, jumlah yang harus di selesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang di hasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan agus dharma, maka peneliti memakai 3 faktor tersebut untuk dijadikan landasan teori dalam menentukan indikator penelitian bagi variabel kinerja kayawan.

2.2.2.6. Kinerja Menurut Islam

Agama Islam menuntut umatnya untuk bekrerja. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaanya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akirat, maka hal tersebut disebut rizeki dan berkah hasil pekerjaan yang baik adalah yang

dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

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.

Ayat diatas ditutup dengan pernyataan bahwa sesungguhnya kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. Yang berhasil mempertanggung jawabkan akan memperoleh kebahagiaan abadi, dan yang gagal akan menerima sanksi sebesar kegagalanya. Itulah konsekuensi kebebasan memilih yang disertai dengan anugrah aneka potensi. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa siapa yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan memperoleh kesuksesan dan akan memperoleh kebahagiaan, sedangkan yang malas akan menerima sanksi dan akan memperoleh kegagalan dalam bekerja.

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar radhiyallahuanhuma, ia berkata:
Rasulullah shallallahualaihi wa sallam bersabda:

مَا زَالَ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ، حَتَّى يَأْتِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مِرْعَةٌ لَحْمٍ

Artinya : "Seseorang senantiasa meminta-minta kepada orang lain sehingga ia akan datang pada hari Kiamat dalam keadaan tidak ada sepotong daging pun di wajahnya."

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang di beri Allah SWT yang berupa kekuatan dankemampuan diri untuk

bekal hidup layak di dunia maupun di akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim (Diana, 2008).

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. (Al-Qur'an An-Nahl ayat 93)

Jikalau Allah menghendaki, maka Dia akan menjadikan kalian satu umat, satu jenis, satu warna dan satu kepercayaan yang tidak ada perbedaan, dengan menciptakan kalian dalam wujud lain, seperti malaikat yang tidak memiliki kebebasan untuk memilih. Akan tetapi Allah berkehendak menjadikan kalian berlainan jenis dan warna, memberikan kalian kebebasan untuk menentukan dan memilih. Barangsiapa memilih dan lebih mengutamakan kesenangan duniawi daripada keridhaan Allah, maka Allah akan membiarkannya dengan pilihannya itu. Dan barangsiapa memilih keridhaan Allah dan mengerjakan kebajikan, maka Allah akan memudahkan jalan bagi keinginan dan maksud baiknya itu. Kemudian yakinlah sesudah itu bahwa kelak di hari kiamat, Allah akan meminta pertanggungjawaban atas apa yang kalian lakukan di dunia dan Allah akan memberikan balasan setimpal dengan perbuatan kalian. (Shihab, 2003)

2.2.3. Kedisiplinan

2.2.3.1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan tidak lain adalah merupakan salah satu usaha bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memberikan pengertian secara umum mengenai kedisiplinan akan di terangkan sebagai berikut:

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Yang artinya disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi

Menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau

masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, Norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Menurut Siswanto (2005) adalah: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka yang disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.3.2. Macam-Macam Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2011), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif

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

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2001), mengatakan ada tiga tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e. Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran karyawan ditempat kerja.

Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Menurut Heriawanto (2004), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam Pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat Komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Berkurangnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Cahyana (2005) menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai bentuk penerapan kedisiplinan. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja (kinerja) seseorang, gaji/upah, kompensasi, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain (Malayu Hasibuan, 2000) :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Motivasi

Motivasi diberikan dari satu orang pada orang lain, motivasi akan sangat berpengaruh besar apabila motivasi tersebut datang dari orang yang dianggap spesial atau khusus menurut seseorang yang mendapatkan motivasi. Dalam berdisiplin, minat dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan keinginan yang ada dalam diri seseorang.

4. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

6. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

8. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

9. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Dari berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja dapat membantu dalam menunjang kinerja keryawan. Dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan diharapkan dapat memberikan peningkatan kualitas kinerja karyawan secara optimal, sehingga dengan baiknya kinerja karyawan tujuan bersama khususnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.2.3.4. Indikator-indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap target
3. Disiplin terhadap kualitas
4. Disiplin terhadap prioritas kerja
5. Disiplin terhadap prosedur

Dari pendapat di atas dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

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

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menja ditanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.2.3.5. Tujuan Kedisiplinan

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuantujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelum pegawainya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Aryanto dalam Ernawati (2003) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif. Sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standard dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah oleh organisasi.

2.2.3.6. Kedisiplinan Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dan adanya kepercayaan bahwasanya

segala perilaku yang akan kita lakukan atau yang akan kita perbuat pasti akan ada yang selalu melihat dan mengawasi, karena Allah-lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian maka didalam diri kita akan muncul sebuah kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan oleh hal-hal tertentu seperti karena takut akan hukuman dan lain sebagainya.

Islam mengajarkan kepada manusia untuk berperilaku disiplin dalam berbagai aspek kehidupan manusia, dan hal ini dapat dilihat dari beberapa ayat Al-Qur'an berikut ini:

1. Disiplin waktu

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

Artinya: "Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman". (QS. AnNisaa':103)

Dari ayat diatas dapat dimbil pengertian bahwasanya Islam mengajarkan dan menghimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu dan mengatur waktu sebaik-baiknya.

2. Disiplin terhadap perintah pimpinan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainanPendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian.

yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisaa’: 59)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwasanya kita harus taat dan patuh serta disiplin terhadap perintah pimpinan kita selama perintah yang diberikan oleh pimpinan adalah perintah yang baik.

3. Disiplin tertib dan berurutan

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. (QS. Al Insyirah: 7)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya dalam mengerjakan sesuatu kita harus selalu disiplin tertib dan berurutan dalam mengerjakannya.

4. Disiplin dalam mencegah perkara yang dilarang

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung”. (QS. AliImran: 104)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Islam mengajarkan kepada manusia agar mampu berdisiplin dalam menyerukan kebajikan dan mencegah dari perkara-perkara yang dilarang oleh agama.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai sumber daya manusia memang tidak bisa diperlakukan sebagai komponen produksi semata. Sumber daya manusia merupakan komponen usaha yang selalu menyita konsentrasi untuk selalu dikelola dengan baik. Motivasi yang dimiliki para SDM organisasi, dalam kenyataannya masih menjadi

variabel yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2007) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Penelitian Fatmah Nur (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Arshadi (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin seseorang puas dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang hasil akhirnya adalah peningkatan kinerja.

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Motivasi Dengan Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2000) Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etnik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Saputra (2015) menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula.

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:

H = 1 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

2.3.3. Hubungan Kedisiplinan Dengan Kinerja Karyawan

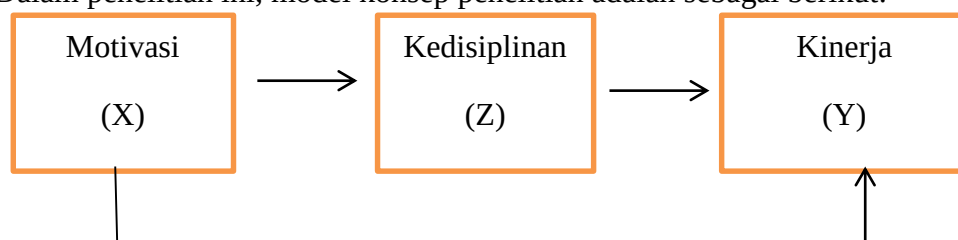
Menurut Siswanto (2005) Disiplin adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian Prawatya dan Raharjo (2012) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Nugroho (2012) Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:

H3 = Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Model Konsep

Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah sebagai berikut:



2.5. Hipotesis

1. Diduga Motivasi (X) yang dilaksanakan oleh pihak PDAM Kabupaten Mojokerto berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga Kedisiplinan (Z) yang dilaksanakan oleh pihak PDAM Kabupaten Mojokerto berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga Motivasi (X) yang dilaksanakan oleh pihak PDAM Kabupaten Mojokerto berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Kedisiplinan (Z) sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010).

3.2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian ini pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Mojokerto yang terletak di Jl. Pahlawan No. 4, Sarirejo Satu, Kauman, Kec. Mojosari, Mojokerto, Jawa Timur 61382.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Problematis yang ada dalam pemilihan data kuantitatif umumnya berkaitan dengan populasi data yang diteliti. Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen populasi. Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survey sebagai teknik pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 2014). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 125 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 70 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013). Agar data representatif maka digunakan rumus penghitungan sampel Slovin, dimana: (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)

$$n = \frac{N}{N(d^2)} + 1$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

d = Presisi

3.5. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang terdiri sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan masalah motivasi, kinerja dan kedisiplinan.

2. Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PDAM Kabupaten Mojokerto berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.
2. Wawancara adalah melalui tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya PDAM Kabupaten Mojokerto yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain.

3.7. Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah:

1. Jawaban A dengan skor 5, sangat setuju
2. Jawaban B dengan skor 4, setuju
3. Jawaban C dengan skor 3, netral

4. Jawaban D dengan skor 2, tidak setuju
5. Jawaban E dengan skor 1, sangat tidak setuju

3.8. Definisi Operasional Variabel

3.8.1. Variabel Motivasi

Motivasi (Mangkunegara, 2007) adalah motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator motivasi menurut Maslow (Mangkunegara, 2007) dalam hierarki kebutuhan manusia terdiri dari: kebutuhan fisiologik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ketergabungan dan cinta kasih, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3.8.2. Variable Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Swasto (Supriyanto dan Maharani, 2013) mengemukakan bahwa pengukuran dan penilaian kinerja dalam organisasi secara umum didasarkan pada tujuh indikator yakni: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, pendapat atau pernyataan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, organisasi kerja.

3.8.3. Variabel Kedisiplinan

Disiplin menurut Siswanto (2005) adalah: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya” Menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologik	-Besarnya tunjangan yang diterima. -Kondisi di tempat kerja.	Teori Maslow (Sihotang, 2007)
	Kebutuhan akan rasa aman	-Perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang. -Jaminan asuransi kesehatan.	
	Kebutuhan ketergabungan dan cinta kasih	-Kesempatan berperan sertadalam kegiatan kepanitiaan. -Kesempatan membina persahabatan.	
	Kebutuhan akan harga diri	-Penilaian atasan terhadap prestasi kerja. -Promosi jabatan.	
	Kebutuhan aktualisasi diri	-Kesempatan membina karir. -Kesempatan mengikuti training.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	-Kuantitas kerja karyawan melebihi karyawan lain.	Indikator Kinerja menurut Swasto (Supriyanto dan Maharani, 2013)

Lanjutan tabel 3.1

	Kualitas kerja	-Kualitas kerja karyawan lebih baik dari karyawan lain.	
	Pengetahuan	-Pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus.	
	Pendapat atau pernyataan	-Memiliki kebebasan untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi.	
	Keputusan yang diambil	-Memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan.	
	Perencanaan kerja	-Memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja.	
	Organisasi kerja	-Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab Lanjutan tabel karyawan secara kelompok atau individu.	
Disiplin Kerja (Z)	Tujuan dan kemampuan	-Kejelasan kerja -Beban kerja	(Hasibuan, 2004)
	Teladan pimpinan	-Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan	
	Keadilan	-Adanya persamaan hak dan kewajiban	
	Sanksi hukuman	-Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	
	Ketegasan	-Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan	
	Pengawasan melekat	-Atasan mengawasi secara langsung	
	Hubungan kemanusiaan	-Hubungan antar karyawan baik	

3.9. Uji Instrumen

3.9.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian ini menggunakan alat seperti angket, sebelum disebarkan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Agar mengetahui seberapa besar observasi dipahami, yaitu :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti, Simamora (2002).

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, Simamora (2002).

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov* (Priyatno, 2012).

2. Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistik (Ghozali, 2013). Linieritas dilakukan dengan menggunakan deviation from linierity, gambaran Lanjutan tabel 65 hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y dan variabel Z dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f > 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Aisyah. 2015).

3.10. Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan agar mengetahui pendapat responden terhadap pernyataan yang dipilih. Tanggapan responden dijabarkan dengan 5 skala penjelasan memakai Skala Likert. Penganalisaan digunakan untuk penggambaran variabel dalam penelitian, skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria Tafsiran
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

3.10.2. Analisis Path

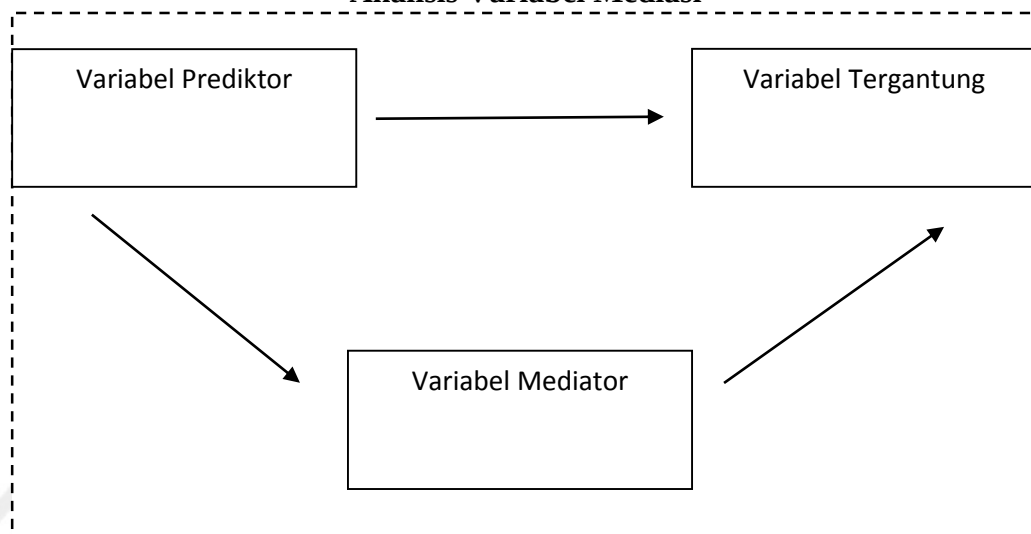
Uji path analysis digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang selanjutnya dicocokkan menggunakan model hipotesis, pengujian hipotesis penelitian memakai teknik analisis jalur (Path Analysis). Analisis Jalur (Path Analysis) diproses menggunakan komputer dan aplikasi program SPSS (Statistical Program for Social Sciences Windows), aturannya yaitu uji t pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang ditunjukkan pada ketentuan (Sig. t). Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis jalur, agar dapat mengetahui tingginya kausal berbagai variabel dan hirarkhi serta hubungan dan jalur secara langsung ataupun tidak. (Sani dan Maharani, 2013).

3.10.3. Analisis Variabel Mediasi

Penganalisaan ini menggunakan 2 pengenalan seperti perbedaan koefisien dan perkalian koefisien yang pertama perbedaan koefisien ini dilakukan dengan tidak menggunakan variabel mediator kemudian metode perkalian dilakukan dengan metode sobel atau mediasi.

Pengujian variable mediator dengan 2 pengenalan yaitu: (a) meneliti adanya pengaruh independen terhadap dependen tanpa menggunakan variabel mediator (b) meneliti variabel bebas kepada variabel mediator, dan (c) meneliti pengaruh variabel mediator kepada variabel terikat. dalam rangka sebagai berikut:

Gambar 3.2
Analisis Variabel Mediasi



Berdasarkan pada gambar 3.2 diatas apabila (b) dan (c) signifikasi, kemudian (a) tidak signifikasi, maka kepuasan pelanggan merupakan variabel mediasi sempurna (complete mediation). Apabila (b) dan (c) signifikasi dan (a) signifikasi juga, tetapi koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (partial mediation). Jika (b) dan (c) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (b) atau (c) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Maharani, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1928 - 1929 ada beberapa waterleiding bedryven milik Provincie Oost Java, diantaranya:

1. Provinciaal waterleiding - bedryv Sidoarjo meliputi Daerah Tingkat II Sidoarjo dan Daerah Tingkat II Surabaya (tidak termasuk Daerah Kotamadya Surabaya).
2. Provinciaal waterleiding - bedryv zuid Surabaya (Mojokerto) meliputi Daerah Tingkat II Mojokerto dan Daerah Tingkat II Jombang.

Kedua Provinciaal waterleiding bedryven tersebut langsung dibawah pengawasan Hoofd Contrale Bedryven Dienst, administratief dan technies diatur/ dilindungi oleh Undang - Undang Provinciaale Voorschriften Van Oost Java.

Pada tahun 1964 - 1968 Daerah Saluran Air Minum Mojokerto meliputi, mempunyai Seksi - seksi antara lain:

- Seksi Saluran Air Minum Mojokerto
- Seksi Saluran Air Minum Jombang
- Seksi Saluran Air Minum Sidoarjo
- Seksi Saluran Air Min.um Sepanjang

Sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Propinsi Jawa Timur tanggal 6 Oktober 1970 Nomor Pem/625/G/GH susunan organisasi dari Daerah kerjanya disederhanakan menjadi Daerah Saluran Air Minum Mojokerto yang meliputi:

1. Seksi Saluran Air Minum Mojokerto
 - 1.1 Cabang Seksi Saluran Air Minum Jombang
2. Seksi Saluran Air Minum Sidoarjo
 - 2.1 Cabang Seksi Saluran Air Minum Sepanjang
 - 2.2 Cabang Seksi Saluran Air Minum Krian

Pada bulan Juli tahun 1975 Daerah Saluran Air Minum Mojokerto diserahkan kepada Daerah Tingkat II Mojokerto menjadi *Dinas Saluran Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto*, dengan adanya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah maka Dinas Saluran Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto oleh Pemerintah Daerah dirubah menjadi *Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto* sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto Nomor 4 Tahun 1980, dan Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada hari pertama sejak tanggal diundangkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto pada tanggal 11 Agustus 1981 Nomor 10 seri C Tahun 1981.

Visi

“Mewujudkan PDAM Kabupaten Mojokerto sebagai perusahaan daerah yang mampu memberikan pelayanan prima (*excellence service*)”

Misi

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan secara konsisten, konsekuen dan berkesinambungan untuk kepuasan pelanggan dan

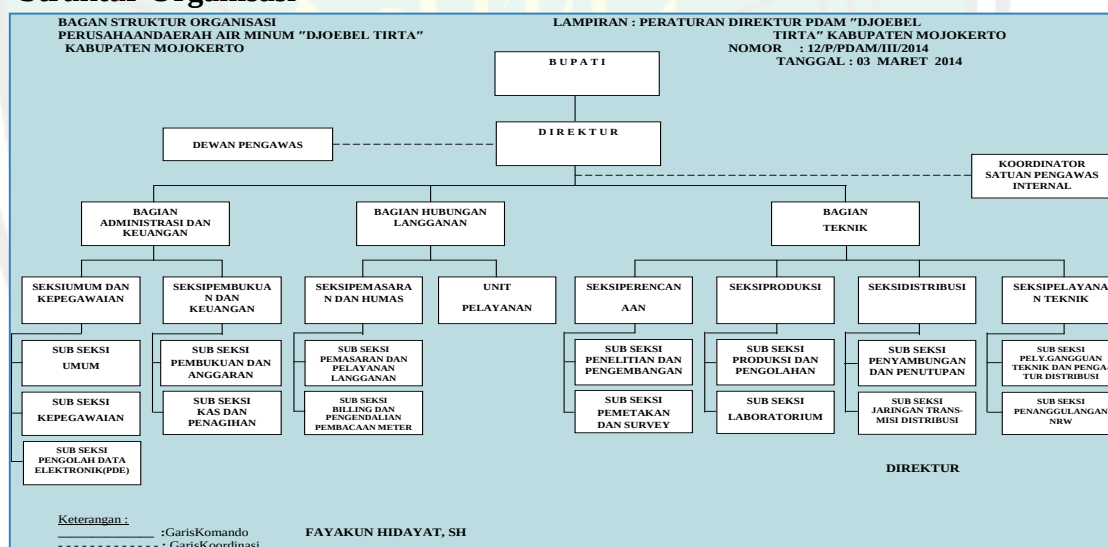
menambah cakupan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan air minum penduduk Di wilayah Kabupaten Mojokerto.

2. Meningkatkan, memanfaatkan dan memelihara asset dan sumber daya perusahaan dengan optimal dan efisien.
3. Meningkatkan kinerja perusahaan dengan penekanan pada target kinerja melalui implementasi dan aktualisasi program kerja secara profesional dan bertanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi tersebut.

Motto

“Bikin hidup lebih sehat dan berkualitas”

Struktur Organisasi



Kepegawaian PDAM Kabupaten Mojokerto terdiri dari:

1. Dewan Pengawas:

- Ketua : 1 orang
- Sekretaris : 1 orang
- Anggota : 1 orang

2. Pegawai:

- Direktur :1 orang
- Kepala Bagian :3 orang
- Kepala Seksi :11 orang
- Kepala Sub Seksi :15 orang
- Staf :84 orang

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Dari responden sebanyak 40, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-21 Tahun	1	1,4
22-25 Tahun	13	18,6
26-29 Tahun	23	32,9
30-33 Tahun	15	21,4
>34 Tahun	18	25,7
Total	70	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-29 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 32,9%, kemudian sebanyak 13 orang atau 18,6% berusia 22-25 tahun, dan sebanyak 15

orang atau 21,4% berusia 30-33 tahun, sedangkan yang berusia >34 tahun sebanyak 18 orang atau 25,7% dan sisanya 1 orang atau 1,4% berusia 18-21 tahun. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa para karyawan PDAM Kabupaten Mojokerto berada pada usia produktif dan masih bisa ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	53	75,7
Wanita	17	24,3
Total	70	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 53 orang atau 75,7% sedangkan sisanya sebanyak 17 orang atau 24,3% adalah wanita. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan di PDAM Kabupaten Mojokerto adalah pria.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
<SMA	6	8,6
SMA	21	30,0
Diploma	2	2,9
Sarjana (S1)	41	58,6
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 41 orang atau 58,6%, sebanyak 21 orang atau 30,0% mempunyai pendidikan terakhir SMA dan mempunyai pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang atau 2,9%, serta mempunyai pendidikan terakhir <SMA 6 orang atau 8,6%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel motivasi, kinerja karyawan dan kedisiplinan diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 25.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pernyataan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
X1	0.553	0.000	0.300	Valid
X2	0.675	0.000	0.300	Valid
X3	0.682	0.000	0.300	Valid
X4	0.606	0.000	0.300	Valid
X5	0.686	0,000	0.300	Valid
X6	0.588	0,000	0.300	Valid
X7	0.693	0,000	0.300	Valid
X8	0.719	0,000	0.300	Valid
X9	0.654	0.000	0.300	Valid
X10	0.480	0.000	0.300	Valid
Z1	0.722	0.000	0.300	Valid
Z2	0.613	0.000	0.300	Valid
Z3	0.638	0.000	0.300	Valid
Z4	0.525	0.000	0.300	Valid
Z5	0.648	0.000	0.300	Valid

Lanjutan tabel 4.4

Z6	0.636	0,000	0.300	Valid
Z7	0.521	0,000	0.300	Valid
Z8	0.653	0,000	0.300	Valid
Y1	0.714	0,000	0.300	Valid
Y2	0.748	0.000	0.300	Valid
Y3	0.696	0.000	0.300	Valid
Y4	0.682	0.000	0.300	Valid
Y5	0.808	0.000	0.300	Valid
Y6	0.686	0.000	0.300	Valid
Y7	0.700	0.000	0.300	Valid

Sumber: Data diolah, Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* masing-masing item berada diatas 0,3 dan juga nilai signifikansinya yang berada dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, serta dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran letaif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan sudah reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.835	Reliabel
Kedisiplinan	0.770	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.843	Reliabel

Sumber: Data diolah, Lampiran 2

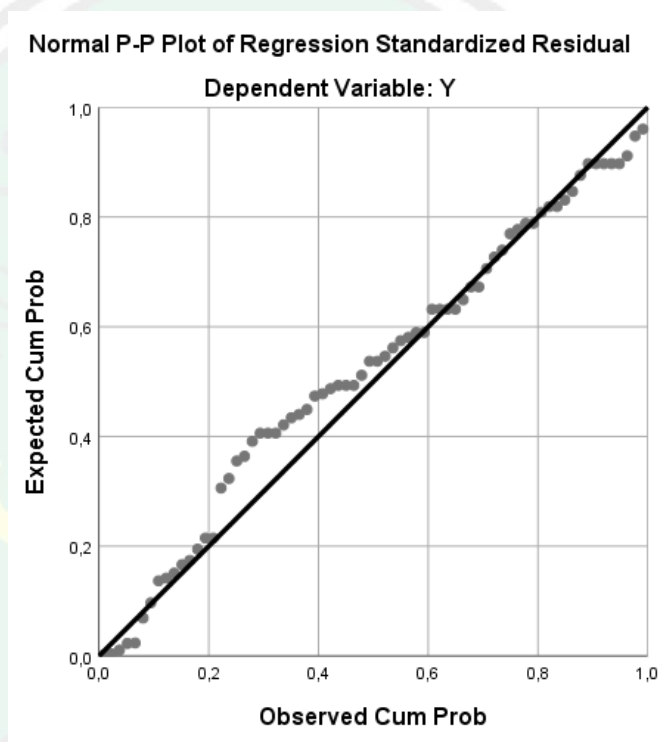
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* berada diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis jalur (*path*). Setelah diadakan perhitungan melalui *software* SPSS, maka hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Gambar 4.1

Normal P-Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik jawaban responden berada dekat dengan garis diagonal, dan tidak menjauh, hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat dianalisis dengan melihat nilai *deviaton from linierity* yang jika memiliki nilai diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat linieritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig.	Keterangan
Motivasi → Kinerja	0,622	Linier
Kedisiplinan → Kinerja	0,774	Linier

Sumber: Data diolah, Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model dalam penelitian ini sudah memenuhi uji prasyarat linieritas yang berarti masing-masing model sudah mempunyai hubungan linier.

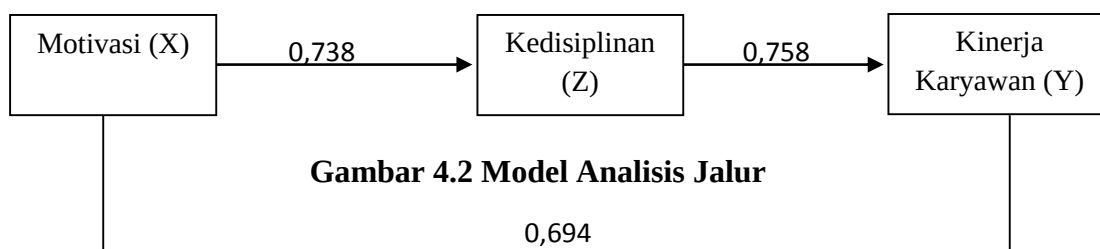
4.4 Uji Analisis Jalur

Tabel 4.7
Nilai Koefisien Analisis Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
X	Y	0,694	7,956	0,000	Signifikan
X	Z	0,738	9,007	0,000	Signifikan
Z	Y	0,758	9,589	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka model anlasisi jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :



4.4.1 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh motivasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sebelum dilakukan perhitungan jalur, terlebih dahulu dianalisis mengenai signifikansi masing-masing jalur baik secara langsung atau *direct effect* (DE) dan tidak langsung atau *indirect effect* (IE). Berikut merupakan hasil perhitungan jalur baik secara langsung maupun tidak langsung:

1) Perhitungan Jalur secara Langsung atau *Direct Effect* (DE)

a) Pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{xy} = X \longrightarrow Y$$

$$DE_{xy} = 0,649$$

b) Pengaruh motivasi (X) terhadap kedisiplinan (Z)

$$DE_{xz} = X \longrightarrow Z$$

$$DE_{xz} = 0,738$$

c) Pengaruh kedisiplinan (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \longrightarrow Y$$

$$DE_{zy} = 0,758$$

Berdasarkan perhitungan jalur secara langsung menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,694. Perhitungan jalur secara langsung pengaruh motivasi (X) terhadap kedisiplinan (Z) sebesar 0,738. Perhitungan terakhir untuk jalur secara langsung pengaruh kedisiplinan (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,758.

2) Perhitungan Jalur secara Tidak Langsung atau *Indirect Effect* (IE)

a) Pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kedisiplinan (Z)

$$IE_{x1zy} = (0,694) (0,758)$$

$$IE_{x1zy} = 0,526$$

Hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kedisiplinan (Z) sebesar 0,526 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh kedisiplinan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta yang diperlukan dengan menggunakan metode analisis jalur yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS, dan hasil uji koefisien jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,694 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti pengaruh kedua variabel ini bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Mangkunegara (2007) Karyawan sebagai sumber daya manusia memang tidak bisa diperlakukan sebagai komponen produksi semata. Sumber daya manusia merupakan komponen usaha yang selalu menyita konsentrasi untuk selalu dikelola dengan baik. Motivasi yang dimiliki para SDM organisasi, dalam kenyataannya masih menjadi variabel yang dominan dalam menciptakan kontribusi bagi kinerja organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatmah Nur (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan juga penelitian dari Arshadi (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin seseorang puas dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang hasil akhirnya adalah peningkatan kinerja.

Menurut Djalaludin (2007) motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadikan semua aktivitas duniawi bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi menjadi tidak berarti dihadapan Allah. Berikut ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki kerukunan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia".(Qs. Ar-Ra'd : 11)

Menurut Diana (2008), bahwa manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Bagi seseorang yang telah menunaikan zakat maka dia telah membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri sesuai dengan firmah Allah :

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۚ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ ۚ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui. (QS. At Taubah: 103)

Setelah menunaikan zakat untuk membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri, seorang pekerja juga termotivasi untuk menginfakkan sebagian hartanya untuk menghindari diri dari kebinasaan. Sesuai dengan firman Allah SWT berikut ini:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan berinfaklah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al Baqarah: 195)

Seorang pekerja akan menanamkan dalam hatinya untuk membantu orang lain dalam kebaikan dan mempercayai bahwa orang yang baik adalah orang yang bermanfaat untuk orang lain. Yang semula orang menjadi tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Shihab, 2003).

Seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Jadi islam sendiri telah menjelaskan bahwa motivasi memanglah penting diberikan pada diri seseorang agar dapat menjalani kehidupan, kita mempunyai tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga apabila motivasi sudah tertanam dalam diri kita maka kinerja akan baik dan maksimal.

4.5.2 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kedisiplinan

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kedisiplinan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,738 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti pengaruh kedua variabel ini bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Hasibuan (2005) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2000) Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etnik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi

terhadap kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula.

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dan adanya kepercayaan bahwasanya segala perilaku yang akan kita lakukan atau yang akan kita perbuat pasti akan ada yang selalu melihat dan mengawasi, Karena Allah-lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian maka didalam diri kita akan muncul sebuah kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan oleh hal-hal tertentu seperti karena takut akan hukuman dan lain sebagainya.

Islam mengajarkan kepada manusia untuk berperilaku disiplin dalam berbagai aspek kehidupan manusia, dan hal ini dapat dilihat dari beberapa ayat Al-Qur'an berikut ini:

1. Disiplin waktu

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

Artinya: "Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman". (QS. AnNisaa':103)

Dari ayat diatas dapat dimbil pengertian bahwasanya Islam mengajarkan dan menghimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu dan mengatur waktu sebaik-baiknya.

2. Disiplin terhadap perintah pimpinan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisaa’: 59)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwasanya kita harus taat dan patuh serta disiplin terhadap perintah pimpinan kita selama perintah yang diberikan oleh pimpinan adalah perintah yang baik.

3. Disiplin tertib dan berurutan

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. (QS. Al Insyirah: 7)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya dalam mengerjakan sesuatu kita harus selalu disiplin tertib dan berurutan dalam mengerjakannya.

4. Disiplin dalam mencegah perkara yang dilarang

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung”. (QS. AliImran: 104)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Islam mengajarkan kepada manusia agar mampu berdisiplin dalam menyerukan kebajikan dan mencegah dari perkara-perkara yang dilarang oleh agama.

4.5.3 Pengaruh Langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti pengaruh kedua variabel ini bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Siswanto (2005) Disiplin adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prawatya dan Raharjo (2012) yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Nugroho (2012) Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Agama Islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal tersebut disebut rizeki dan berkah hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ
الْعَٰلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

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.

Ayat diatas ditutup dengan pernyataan bahwa sesungguhnya kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. Yang berhasil mempertanggungjawabkan akan memperoleh kebahagiaan abadi, dan yang gagal akan menerima sanksi sebesar kegagalannya. Itulah konsekuensi kebebasan memilih yang disertai dengan anugerah aneka potensi. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa siapa yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan memperoleh kesuksesan dan akan memperoleh kebahagiaan, sedangkan yang malas akan menerima sanksi dan akan memperoleh kegagalan dalam bekerja.

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar radhiyallahuanhuma, ia berkata:
Rasulullah shallallahualaihi wa sallam bersabda:

مَا زَالَ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ، حَتَّى يَأْتِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مُرْعَةٌ لِّحَمٍّ

Artinya : "Seseorang senantiasa meminta-minta kepada orang lain sehingga ia akan datang pada hari Kiamat dalam keadaan tidak ada sepotong daging pun di wajahnya."

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang di beri Allah SWT yang berupa kekuatan dankemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia maupun di akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim (Diana 2008).

4.5.4 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kedisiplinan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja melalui kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,694 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, dan variabel kedisiplinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ yang berarti signifikan. Dari kedua hubungan jalur tersebut diperoleh hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebesar 0,526 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan dan perhitungan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, maka perusahaan harus terus memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan agar terus dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan selalu melaksanakan kedisiplinan kepada seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat pada PDAM Kabupaten Mojokerto.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi yang meningkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki karyawan berupa kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kedisiplinan yang meningkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Semakin meningkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan dengan semakin baiknya kedisiplinan yang dimiliki karyawan berupa tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, teladan dari pemimpin, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, pengawasan dan hubungan kemanusiaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat jika terdapat kedisiplinan, hal ini dikarenakan dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja serta pada akhirnya

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dilapangan karena setiap karyawan sudah memiliki tingkat motivasi yang tinggi terbukti dengan jawaban mayoritas responden yang setuju dengan pernyataan dalam kuesioner tentang motivasi. Hal tersebut menandakan bahwa dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kedisiplinan serta kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Mojokerto, sehingga pada para pimpinan perlu adanya peningkatan insentif, tunjangan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian hanya terbatas pada motivasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya, serta untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek yang lebih besar lagi karena dapat mempengaruhi terhadap hasil penelitian akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an.
- Ardhani, J, & Ratnasari, SL., 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam*. DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 :372-385
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadis hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisni Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Kumarawati, R., dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 , No 2.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press
- Pratama, R. & Nurbudiawati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Sani, Achmad Supriyanto., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Press. Malang
- Sani, Achmad Supriyanto., Mahfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Penelitian Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press. Malang
- Saputra, R. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau*. *Jurnal Ekonomi*,
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Shihab, M. Quraish. 2003. *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*. Vol. 15 Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Quraish. 2003. *Menjemput Maut; Bekal Perjalanan Menuju Allah SWT*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani, Vivin. 2019. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang; UIN Maliki Press.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendi dikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodora, O. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang*. *AGORA*, Vol. 3, No. 2,

Lampiran 1 : KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikumwarahmatullahiwabarakatu

Saya Ficky Ahdiyat Amri, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang mengadakan penelitian skripsi mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel *Intervening* Studi Pada PDAM Kabupaten Mojokerto. Dimohon kesediaan dan keikhlasan saudara untuk mengisi kuisisioner penelitian dibawah. Segala bentuk isian atau jawaban responden dijamin kerahasiaannya. Hanya Allah swt. Yang membalas kebaikan anda semua. terimakasih

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi titik dan atau memberikan tanda lingkaran pada poin jawaban yang tersedia.

1. Usia : 1. 18-21th 2. 22-25th 3. 26-29th
4. 30-33th 5. >34th
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : 1. < SMA 4. Sarjana (S1)
2. SMA 5. Pasca Sarjana (S2/S3)
3. Diploma

Petunjuk: Dibawah ini merupakan daftar pernyataan yang berhubungan dengan motivasi, kinerja karyawan dan kedisiplinan. Berilah tanda (√) yang sesuai dengan kepuasan anda dalam bekerja selama ini.

Keterangan : STS : Sangat Tidak Setuju(1) TS : Tidak Setuju (2)
N : Netral (3) S: Setuju(4)
SS :Sangat Setuju(5)

B. Variabel Motivasi Kerja(X)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
X.1	Tunjangan yang saya terima cukup besar					
X.2	Tempat kerja mendukung pekerjaan saya					
Rasa Aman						
X.3	Saya nyaman dengan posisi/jabatan pekerjaan					
X.4	Saya mendapat asuransi kesehatan dari					

	perusahaan					
--	------------	--	--	--	--	--

Kasih Sayang						
X.5	Saya mendapat peran yang sama dalam pekerjaan					
X.6	Saya menjalin hubungan baik dengan seluruh karyawan					
Penghargaan						
X.7	Atasan menilai baik prestasi kerja saya					
X.8	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan					
Aktualisasi Diri						
X.9	Saya dapat mengembangkan karir					
X.10	Saya mendapat kesempatan mengikuti training dari perusahaan					

C. Variabel Kinerja karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Kinerja						
Y.1	Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur dari perusahaan					
Kualitas Kinerja						
Y.2	Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan					
Pengetahuan						
Y.3	Saya memahami segala tugas pekerjaan dari perusahaan					

Pendapat atau Pernyataan						
Y.4	Saya mendapat kesempatan menyampaikan pendapat terhadap perusahaan					

Keputusan yang Diambil						
Y.5	Saya mampu mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan					

Perencanaan Kerja						
Y.6	Saya turut berperan terhadap suatu perencanaan pekerjaan					

Organisasi Kerja						
Y.7	Saya memiliki spesifikasi tugas dalam mengerjakan pekerjaan					

D. Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Tujuan dan Kemampuan						
Z.1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan jelas					
Z.2	Saya mampu mengerjakan beban tugas pekerjaan					
Teladan Pemimpin						
Z.1	Saya puas dengan kepemimpinan atasan					
Keadilan						
Z.2	Saya mendapat hak dan kewajiban sebagai karyawan					

Sanksi Hukuman						
Z.3	Saya mendapat sanksi ketika melakukan kesalahan					

Ketegasan						
Z.4	Saya konsisten melaksanakan aturan perusahaan					
Pengawasan						
Z.5	Saya selalu diawasi secara langsung oleh atasan					
Hubungan kemanusiaan						
Z.6	Saya menjalin hubungan antar karyawan dengan baik					

Lampiran 2: Tabulasi Data

Variabel Motivasi (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3	3	2	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	3
3	4	4	5	3	5	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
3	4	5	5	3	3	5	5	4	3
5	5	3	3	4	3	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
3	3	3	4	3	5	3	5	5	3
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	5	5	4	3	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	5	4	5	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	5

3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
3	4	4	5	3	3	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	3	5	5	4	4	4
4	5	5	4	3	5	5	4	4	4

Variabel Kedisiplinan (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
4	3	3	4	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	3	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4

5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	5	4
5	5	3	4	3	5	4	3
3	5	3	5	5	3	4	5
2	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	3	3	5
4	4	5	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	5
4	3	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	5
4	5	4	5	4	3	3	3
5	4	4	5	5	3	3	4
4	5	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	3	5
4	4	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	5	5	5	5

4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	5	5
4	3	4	3	3	3	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4

4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	3	5
5	4	4	5	4	4	3	5
5	4	4	5	4	4	3	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
4	4	3	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4

4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	3	4	4	3
3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4
5	4	5	5	4	5	4
3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4

4	3	3	3	4	5	5
3	5	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4
5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5
3	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3

3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	4
3	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	3	4
4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	2	3	4
4	4	3	4	3	2	3
5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	Pearson Correlation	1	,511**	,134	,103	,430**	,229	,262*
	Sig. (2-tailed)		,000	,269	,397	,000	,056	,029
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,511**	1	,448**	,275*	,285*	,342**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,021	,017	,004	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,134	,448**	1	,546**	,400**	,337**	,595**

	Sig. (2-tailed)	,269	,000		,000	,001	,004	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	,103	,275*	,546**	1	,400**	,219	,400**
	Sig. (2-tailed)	,397	,021	,000		,001	,069	,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
X5	Pearson Correlation	,430**	,285*	,400**	,400**	1	,328**	,282*
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,001	,001		,006	,018
	N	70	70	70	70	70	70	70
X6	Pearson Correlation	,229	,342**	,337**	,219	,328**	1	,243*
	Sig. (2-tailed)	,056	,004	,004	,069	,006		,043
	N	70	70	70	70	70	70	70
X7	Pearson Correlation	,262*	,535**	,595**	,400**	,282*	,243*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,001	,018	,043	
	N	70	70	70	70	70	70	70
X8	Pearson Correlation	,348**	,352**	,375**	,368**	,427**	,348**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,001	,002	,000	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X9	Pearson Correlation	,383**	,283*	,224	,353**	,478**	,393**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,001	,017	,063	,003	,000	,001	,001
	N	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson Correlation	,246*	,362**	,229	,129	,322**	,182	,227
	Sig. (2-tailed)	,040	,002	,057	,288	,007	,131	,059
	N	70	70	70	70	70	70	70
X	Pearson Correlation	,553**	,675**	,682**	,606**	,686**	,588**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,835	10

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,547**	,256*	,389**	,557**	,436**
	Sig. (2-tailed)		,000	,033	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	,547**	1	,482**	,379**	,538**	,354**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,003
	N	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	,256*	,482**	1	,494**	,520**	,365**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000		,000	,000	,002
	N	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	,389**	,379**	,494**	1	,594**	,239*
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,047
	N	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	,557**	,538**	,520**	,594**	1	,474**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	,436**	,354**	,365**	,239*	,474**	1
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002	,047	,000	
	N	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	,437**	,393**	,358**	,389**	,409**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	,714**	,748**	,696**	,682**	,808**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,843	7

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
Z1	Pearson Correlation	1	,372**	,336**	,445**	,399**	,312**
	Sig. (2-tailed)		,002	,004	,000	,001	,009
	N	70	70	70	70	70	70
Z2	Pearson Correlation	,372**	1	,216	,188	,320**	,392**
	Sig. (2-tailed)	,002		,072	,119	,007	,001
	N	70	70	70	70	70	70
Z3	Pearson Correlation	,336**	,216	1	,235	,364**	,354**
	Sig. (2-tailed)	,004	,072		,050	,002	,003

	N	70	70	70	70	70	70
Z4	Pearson Correlation	,445**	,188	,235	1	,507**	,111
	Sig. (2-tailed)	,000	,119	,050		,000	,359
	N	70	70	70	70	70	70
Z5	Pearson Correlation	,399**	,320**	,364**	,507**	1	,243*
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,002	,000		,043
	N	70	70	70	70	70	70
Z6	Pearson Correlation	,312**	,392**	,354**	,111	,243*	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,003	,359	,043	
	N	70	70	70	70	70	70
Z7	Pearson Correlation	,309**	,343**	,215	-,136	,167	,426**
	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,074	,262	,167	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Z8	Pearson Correlation	,382**	,257*	,410**	,297*	,324**	,279*
	Sig. (2-tailed)	,001	,032	,000	,013	,006	,020
	N	70	70	70	70	70	70
Z	Pearson Correlation	,722**	,613**	,638**	,525**	,648**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

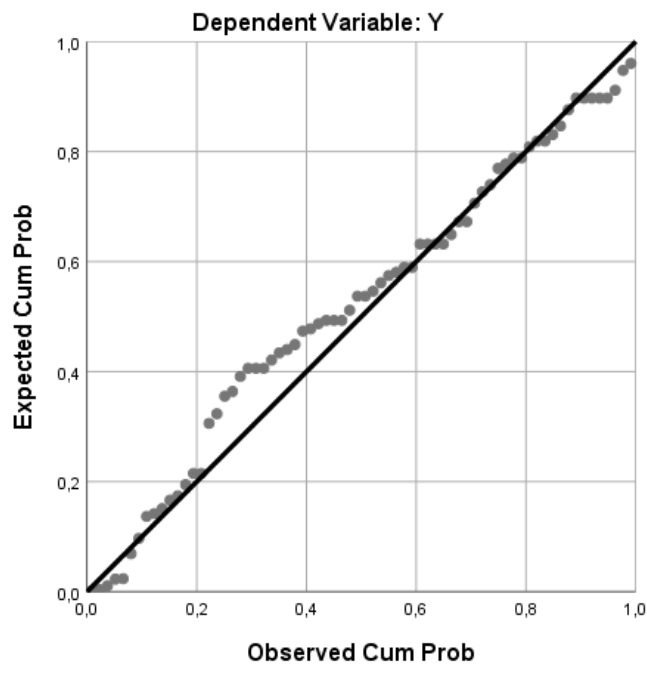
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,770	8

Lampiran 3: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	511,271	17	30,075	6,216	,000
		Linearity	348,154	1	348,154	71,955	,000
		Deviation from Linearity	163,117	16	10,195	,607	,622
	Within Groups		251,600	52	4,838		
	Total		762,871	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	493,481	14	35,249	7,197	,000
		Linearity	450,186	1	450,186	91,912	,000
		Deviation from Linearity	43,295	13	3,330	,680	,774
	Within Groups		269,391	55	4,898		
	Total		762,871	69			

Lampiran 4: Uji Analisis Jalur**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,137	2,800		2,192	,032
	Motivasi (X)	,542	,068	,694	7,956	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,913	2,536		3,909	,000
	Motivasi (X)	,556	,062	,738	9,007	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,661	2,685		,991	,325
	Kedisiplinan (Z)	,785	,082	,758	9,589	,000



BUKTI KONSULTASI

Nama : Ficky Ahdiyat Amri

NIM/Jurusan : 15510035/Manajemen

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

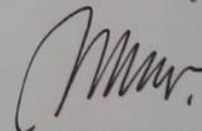
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 Juli 2019	Pengajuan Outline	1 
2	1 September 2019	Konsultasi BAB I, II, III	2 
3	15 September 2019	Revisi BAB I, II, III	3 
4	2 November 2019	Konsultasi Kuisisioner	4 
5	12 Desember 2019	ACC Kuisisioner	5 
6	1 Maret 2020	Konsultasi BAB IV, V	6 
7	5 Maret 2020	Revisi BAB IV, V	7 
8	10 Maret 2020	ACC BAB IV, V	8 

Malang, 11 Maret 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

Jl. Pahlawan No. 4 Mojosari – Mojokerto Telp. (0321) 594506 – 594505, Fax: 0321-594505
Website: www.pdamkabmojokerto.com email: pdamkabmojokerto@gmail.com



Mojokerto, 04 Oktober 2019

Nomor : 690/432/416-402/2019
Sifat : Biasa

K e p a d a
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Perihal : Jawaban Ijin Penelitian Skripsi

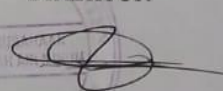
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
di -
M A L A N G

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : B-1628/FEK.1/PP.00.9/10/2019 tanggal 01 Oktober 2019 perihal Ijin Penelitian Skripsi Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami **Tidak Keberatan** untuk dilaksanakan penelitian/survey, oleh :

No	Nama	N I M	Judul Penelitian
1	Ageng Hidayatullah	15510045	Implementasi Gaya Kepemimpinan & Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan
2	Ficky Ahdiyat Amri	15510035	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

DIREKTUR


FAYAKUN HIDAYAT, SH



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

120

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ficky Ahdiyat Amri
NIM : 15510035
Handphone : 081326503223
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : *fickyahdiyat97@gmail.com*
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto)

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	20%	4%	8%

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

Malang, 28 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP 197612102009122001

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	3%
2	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
4	www.e-jurnal.com Internet Source	2%
5	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	elibrary.ub.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
9	kc.umn.ac.id	