PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bondowoso)

SKRIPSI

Oleh :
NUR AISYAH
NIM : 17510053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bondowoso)

SKRIPSI

Diusulkan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh :
NUR AISYAH
NIM: 17510053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bondowoso)

SKRIPSI

Oleh:

NUR AISYAH
NIM : 17510053

Telah disetujui pada tanggal 03 Desember 2021

Dosen Pembimbing,

Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Mengetahui:

Ketua Jurusan

Muhammad Sulhan, SE, M.M
NIP.197406042006041002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai Bdaan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso)

SKRIPSI

Oleh
NUR AISYAH
175210053

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1. Penguji Utama

   Ryan Basith Fasih Khan, M.M
   NIP. 199311292020121005

2. Ketua

   Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
   NIP. 197111081998032002

3. Dosen Pembimbing/Sekretaris

   Ikhsan Maksum, M.Sc
   NIP. 199312192019031012

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Nur Aisyah
NIM	: 17510053
Fakultas/Jurusan	: Ekonimi/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 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BONDOWOSO)"** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian 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, 03 Desember 2021
Hormat Saya



Nur Aisyah
NIM : 17510053

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Puji dan syukur tak henti-hentinya saya ucapkan kepada Allah SWT atas kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada saya, serta rahmat dan ridhonya yang tak terhingga sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Untuk Kedua Orang Tuaku Dan Keluargku

Semua yang saya gapai pada saat ini tidak luput dari dukungan abah dan ibu, serta kakak dan adik-adikku yang sangat aku sayangi. Terimakasih sudah memberi dukungan untuk saya sampai saat ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

"Gelar sarjana bukan merupakan tanda produk jadi tetapi indikasi seseorang siap untuk hidup".

"(*A college degree is not a sign that one is a finished product but an indication a person is prepared for life*)".

Reverend Edward A. Malloy

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bodowoso)".

Sholawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbingan kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku pembimbing pertama dan Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku pembimbing kedua, yang telah banyak membimbing, memberi masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang mampu sabar dan mau berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya Bapak Iskandar dan Ibu Nur Khasanah serta kakak saya Siti Fatimah dan adik-adik saya Muhammad akbar dan Salsabila Nur Firdaus yang tidak henti-hentinya mendukung dan selalu mendoakan kesuksesan saya.
9. Terimakasih kepada ibu kos saya yang sudah menjadi rumah kedua untuk saya, Uti dan Kung Sukri yang sudah saya anggap sebagai orang tua kedua yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman kos saya Salsa, irma, ummil, fifi yang selalu menemani penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Terimakasih kepada Sella, Arum, Septi, Hesti, Ryke yang selalu menyemangati penulis.
12. Terimakasih kepada teman-teman Terror Seafood umik, iqbal, dede, coco, agung.
13. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang senantiasa menjadi patner didalam dan diluar kelas.
14. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti pengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘alamin.

Malang, 03 Desember 2021
Hormat saya,

Nur Aisyah
NIM : 17510053

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....
HALAMAN JUDUL.....i
HALAMAN PERSETUJUAN.....ii
HALAMAN PERNYATAAN.....iii
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO.....v
KATA PENGANTAR..... vii
DAFTAR ISI..... ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR..... xii
DAFTAR LAMPIRAN.....xiii
BAB I..... 1
PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
BAB II 10
KAJIAN PUSTAKA 10
2.1 Kajian Empiris..... 10
2.2 Kajian Teoritis..... 20
2.2.1 Disiplin Kerja..... 20
2.2.1.1Pengertian disiplin kerja..... 20
2.2.1.2Macam-macam disiplin kerja..... 22
2.2.1.3Pendekatan disiplin kerja 23
2.2.1.4Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja..... 25
2.2.1.5Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja 25
2.2.1.6Indikator disiplin kerja 26
2.2.1.7Disiplin kerja dalam prespektif Islam 27
2.2.2 Motivasi Kerja..... 28
2.2.2.1Pengertian motivasi..... 28
2.2.2.2Bentuk-bentuk motivasi 29
2.2.2.3Teori-teori dalam motivasi..... 30
2.2.2.4Prinsip-prinsip dalam motivasi 34
2.2.2.5Hal-hal yang harus diperhatikan dalam memberikan motivasi kerja..... 35
2.2.2.6Indikator motivasi kerja 35
2.2.2.7Motivasi kerja dalam perspektif Islam..... 36
2.2.3 Kinerja karyawan..... 37
2.2.3.1Pengertian kinerja karyawan..... 37
2.2.3.2Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan..... 38
2.2.3.3Indikator kinerja karyawan 41
2.2.3.4Kinerja karyawan dalam perspektif Islam..... 42
2.2.4 Prestasi Kerja 43
2.2.4.1Pengertian prestasi kerja 43
2.2.4.2Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja 44

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.4.3Indikator prestasi kerja 45
2.2.4.4Prestasi kerja dalam prespektif islam 46
2.3 Hubungan Antar Variabel 46
2.4 Kerangka Konseptual 50
BAB III 52
METODE PENELITIAN 52
3.1 Jenis Penelitian 52
3.2 Lokasi Penelitian 53
3.3 Populasi dan Sampel 53
3.3.1 Populasi 53
3.3.2 Sampel 53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 54
3.5 Jenis Data 54
3.5.1 Pengumpulan data primer 54
3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder 54
3.6 Teknik Pengumpulan Data 55
3.7 Definisi Operasional Variabel 55
3.8 Skala Pengukuran 62
3.9 Uji instrumen 63
3.9.1 Uji Validitas 63
3.9.2 Uji Reliabilitas 63
3.10 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS) 64
3.11 Uji Mediasi dengan Sobel Tes 66
BAB IV 68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
4.1 Hasil penelitian 68
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 68
4.1.2 Visi Misi Organisasi 69
4.1.3 Lokasi organisasi 70
4.1.4 Struktur Organisasi 71
4.2 Hasil Data 72
4.2.1 Gambaran Umum Responden 72
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 74
4.3 Uji Intrumen Penelitian 78
4.3.1 Uji Validitas 78
4.3.2 Uji reabilitas 80
4.4 Uji Asumsi Klasik 81
4.4.1 Uji Linieritas 81
4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS) 82
4.5.1 Model Pengukuran 82
4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*) 89
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis 90
4.7 Uji Mediasi 94
4.8 Pembahasan 95
BAB V 101
PENUTUP 101

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5.1 Kesimpulan 101
5.2 Saran 102
DAFTAR PUSTAKA

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jam Kerja dan hari kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso **5**
Tabel 1. 2 Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan **7**
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu **14**
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel **57**
Tabel 4.1 Deskriptif Responden **72**
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia **73**
Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin **73**
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan jabatan **74**
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X1) **75**
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X2) **76**
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y) **77**
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Z) **77**
Tabel 4.9 Hasil uji validitas **79**
Tabel 4.10 Hasil uji Reliabitas **81**
Tabel 4.11 Hasil uji Linieritas **81**
Tabel 4.11 Nilai *Convergent Validity* disiplin kerja (X1) **83**
Tabel 4.12 Nilai *Convergent Validity* motivasi kerja (X2) **84**
Tabel 4.13 Nilai *Convergent Validity* kinerja pegawai (Y) **85**
Tabel 4.14 Nilai *Convergent Validity* prestasi kerja (Z) **86**
Tabel 4.15 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)* **87**
Tabel 4.16 Nilai akar *Avereage Variance Extrated* (AVE) **88**
Tabel 4.17 Nilai *Composite Reability* **89**
Tabel 4.18 Nilai *R-Square* **90**
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung **92**
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung **92**
Tabel 4. 21 Hasil Uji Mediasi Variabel X1 ..... **94**
Tabel 4. 22 Hasil Uji Mediasi Variabel X2 ..... **95**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis..... 50
Gambar 4. 1 Lokasi kantor Badan Peencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso 70
Gambar 4. 2 Struktur organisasi..... 71
Gambar 4.3 Hasil Model Hipotesis..... 91

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
Lampiran 2 : Biodata Peneliti
Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi
Lamoiran 4 : Bukti Turnitin
Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
Lampiran 6 :Tabulasi Data Hasil Kuesioner
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 8 : Uji Linieritas
Lampiran 9 : Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*
Lampiran 10 : Hasil Uji Sobel Test
Lampiran 11 : Dokumentasi Penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Aisyah, Nur, 2021, SKRIPSI, Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso).
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Prestasi Kerja

Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) merupakan instansi pemerintahan untuk merencanakan pembangunan untuk merancang perubahan menuju ke arah yang lebih baik. Disamping itu perencanaan pembangunan merupakan tahap awal dalam proses pembangunan sebagai pedoman/acuan dasar bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan dengan mendayagunakan potensi atau berbagai sumber daya yang tersedia. Melalui perencanaan yang baik diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan pembangunan yang dihadapi dan mengembangkan potensi yang dimiliki guna meningkatkan daya saing daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif , populasi penelitian ini adalah pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan Kuesioner. Sampel penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *Probability sampling* yang berjumlah 45 responden pada adalah pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y), dengan mediasinya adalah Prestasi kerja (Z). Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Prestasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prestasi kerja dapat memediasi pengaruh moitvasi kerja terhadap kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Aisyah, Nur, 2021, THESIS, Title: "The Influence of Work Discipline and Work Motivation against Employee's Performance with Achievements as Intervening Variable. (A Study on Employee of Regional Development Planning Agent (BAPPEDA) Bondowoso Region)
Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc
Keywords : Work discipline, work motivation, employee's performance, and achievement

The Regional Development of Planning Agent or BAPPEDA is a government institution that has a purpose to plan the regional development in order to change into a better way. In other that, the development planning is the first step in development process as a foundation for holding a development activity by empowering the potential or many available sources. Through a better plan, it is hoped to able in solving varieties of development problem faced and develop the potential had in order to improve the regional competitiveness in increasing the public welfare.

This research uses quantitative approach, while the population is ASN Employee of The Regional Development Planning Agent (BAPPEDA) in Bondosowo Region. The data are obtained by spreading questionnaires. The sample of this research is using probability sampling techniques with the amount of 45 respondents on ASN Employee of The Regional Development Planning Agent (BAPPEDA) in Bondosowo Region. The independent variable is work discipline (XI), work motivation (X2). The dependent variable is employee's performance (Y) with a mediation of work achievements (Z). The data are being analyzed by partial least square.

As a result, the work discipline influences positively and significant against the employee's performance. The work motivation also influences positively and significant against the employee's performance. While the work achievement influences the employee's performance. The work achievement can mediate the influence of work discipline against the employee's performance. The work achievement can mediate the influence of work motivation against the employee's performance.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

عائشة ، نور ، 2021 ، البحث الجامعي ، العنوان: تأثير انضباط العمل ودافع العمل على أداء الموظف مع تحصيل العمل كالمتغير التدخلي. (دراسة عن موظف وكالة تخطيط إنماء الإقليم في منطقة بوندووسو).

المشرف: احسان مكسوم الماجستير

الكلمات المفتاحية: انضباط العمل ، دافع العمل ، أداء الموظف وتحصيل العمل

وكالة تخطيط إنماء الإقليم هي وكالة حكومية لتخطيط الإقليم لتصميم التغييرات للأفضل. بجانب ذلك ، يعد تخطيط الإنماء هو مرحلة مبكرة في عملية التطوير كدليل / مرجع أساسي لتطبيق أنشطة الإقليم من خلال استفادة الاحتمال أو الموارد المختلفة المتاحة. من خلال التخطيط الجيد ، رجاء تقدر على إنهاء مشاكل الإنماء المختلفة التي تواجهها وتطوير احتمالها لأجل زيادة القدرة التنافسية الإقليمية لتحسين رفاهية المجتمع.

يستخدم هذا البحث مدخلًا كميًا ، ومجتمع هذا البحث موظفون جهاز الدولة المدني في وكالة تخطيط إنماء الإقليم في منطقة بوندووسو. أسلوب جمع البيانات بطريق توزيع الاستبانة. تستخدم عينة هذا البحث أسلوب أخذ العينات الاحتمالية ، التي بلغ عددها 45 مستجيباً من موظفين جهاز الدولة المدني في وكالة تخطيط إنماء الإقليم في منطقة بوندووسو. المتغيرات المستقلة في هذا البحث هي انضباط العمل (X1) ، ودافع العمل (X2) ، والمتغير الدخيل هو أداء الموظف (Y) ، مع كون الوساطة هي تحصيل العمل (Z). يستخدم أسلوب تحليل البيانات المربعات الصغرى الجزئية.

تظهر نتائج هذا البحث على أن انضباط العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. دافع العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. أداء العمل له تأثير على أداء الموظف. يمكن لأداء العمل التوسط في تأثير انضباط العمل على أداء الموظف. يمكن لأداء العمل التوسط في تأثير دافع العمل على أداء الموظف

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi/perusahaan perlu dikelola secara profesional agar mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan segala aspek sumber daya manusia agar dapat meminimalisir masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, sebuah kedisiplinan yang baik yakni yang dilakukan secara terus menerus, maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil yang nyata dan akan terlihat dimasa yang akan datang. Kedisiplinan kerja merupakan perilaku dari seseorang ataupun sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengukuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yamg telah ditentukan (Rofi, 2012).

Dalam organisasi, disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, oleh karenanya tanpa adanya kedisiplinan maka suatu organisasi tidak mungkin mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, organisasi dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja (Hidayat, 2006).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Siswanto (2003:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuhs, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk diberi sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Heidjracman dan Husnan (2002:15) yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan pegawai agar mereka bersedia untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran sosial yang berlaku. Hasibuan (2012:193) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suat sikap, tingakah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Prestasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Pasalnya, bukan hal yang mudah untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas, maka prestasi kerja sangat ditentukan oleh kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan (Anggrainy, 2018). Selanjutnya menurut Sikula dan Hasibuan (2012:87) berpendapat bahwa penilaian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal atau secara positif maupun negatif, untuk mengarahkan karyawan sangat bergantung pada ketangguhan seorang pemimpin perusahaan. Menurut Greenberg dan Robert (2010) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Semakin besarnya motivasi yang diberikan oleh atasan maka akan semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat penelitian yang dikemukakan oleh Raffy (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan hasil penelitian yang dilakukan Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu. Target kinerja yang diberikan merupakan hasil pemikiran dan kesepakatan bersama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Begitu juga dengan pe nilaian kinerja. Umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian ini berdasarkan waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara tidak langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Pemerintah merupakan sekumpulan manusia yang melakukan suatu bentuk kerjasama dengan memiliki kewenangan atau kekuasaan (*authority*) untuk membuat dan menerapkan peraturan perundang-undangan pada komunitas masyarakat dan di wilayah tertentu (Salle, 2018). Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) merupakan instansi pemerintahan untuk merencanakan pembangunan untuk merancang perubahan menuju ke arah yang lebih baik. Disamping itu perencanaan pembangunan merupakan tahap awal dalam proses pembangunan sebagai pedoman/acuan dasar bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan dengan mendayagunakan potensi atau berbagai sumber daya yang tersedia. Melalui perencanaan yang baik diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan pembangunan yang dihadapi dan mengembangkan potensi yang dimiliki guna meningkatkan daya saing daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Setiap organisasi menginginkan karyawannya mempunyai sikap disiplin yang baik, baik disiplin dalam hal datang tepat waktu ataupun disiplin terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaanya. Disiplin dalam hal waktu bekerja juga diterapkan di kantor Bappeda. Setiap masuk kantor dan pulang kantor para pegawai Bappeda diwajibkan absen menggunakan *faceprint* yang langsung tersambung di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Bondowoso. Berikut jadwal jam kerja dan hari kerja para pegawai Bappeda pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Jam kerja dan hari kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso

Hari kerja	Jam kerja
Senin – Jumat	07.00 – 16.00
Melaksanakan apel pagi	07.00 – 07.30
Istirahat	12.00 – 13.00

Sumber : Bappeda Kabupaten Bondowoso

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso Sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang bidang perencanaan dan fungsi penunjang bidang penelitian dan pengembangan.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten di bidang penelitian, pengembangan dan perencanaan pembangunan.

Adapun fungsi badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bondowoso sebagai lembaga teknis pemerintah, Bappeda dituntut untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari Bappeda adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai Bappeda secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah di Kota/Kabupaten lainnya. Prestasi kerja yang ada di BAPPEDA yakni para pegawai setiap tahun mengisi target kinerja tunjangan penghasilan pegawai (TPP) untuk mendapatkan tunjangan tambahan.

Pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Bappeda kepada para pegawai yakni dengan adanya peraturan kepada pegawai yang datang terlambat melebihi jam kerja yang ditentukan, maka pegawai tersebut mendapatkan teguran ataupun sanksi yang dikeluarkan langsung oleh badan Inspektorat Kabupaten Bondowoso.

Prestasi kerja yang terdapat di lingkungan Bappeda yakni untuk pegawai ASN pada setiap tahunnya mengisi target kinerja dan akan mendapatkan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk mendapatkan tunjangan tambahan .Sebagaimana peraturan bupati Bondowoso Nomor 100 Tahun 2018 tentang pemberian tmabahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kabupaten Bondowoso tahun 2019 Bab 1 Pasal 1 nomor 14 yang berbunyi “Tambahan penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah”.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai masih menggunakan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1. 2
Unsur-unsur penilaian pelaksanaan

No	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Dalam penelitian ini, dispilin kerja digunakan sebagai variabel yang memediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi namun memiliki disiplin kerja yang rendah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan menurunkan kinerja karyawan, namun jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi tentunya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat dispilin yang dirasakan karyawan. Dispilin yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah Prestasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah prestasi kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai "Pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada kantor Bappeda Bondowoso)

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.
2. Secara Praktis Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Penilitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji relibilitas, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Lusri & Siagian (2017) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya". Teknik analisis data yang digunakan adalah *Particial Least Square* (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama". Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Prooduction". Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) "Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI LIFEINSURANCE". Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer. Metode analisis menggunakan statistik nferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari & Djastuti (2017) "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebagai variabel intervening". Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengujian data yang digunakan adalah dengan uji analisis jalur atau *path analysis.*

Penelitian yang dilakukan Raffy (2018) "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat". Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksud untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang & Saroyeni (2018) "*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*". Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih

Penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy dkk (2018) "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja implikasinya pada Prestasi Kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh". Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling (SEM). Penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anam dkk (2019) "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pasuruan". penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan peneliti yakni menggunakan SPSS. hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir bersama dengan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk (2019) "*Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees*". Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarsih & Supriadi (2019) dengan judul "*The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees*". Alat analisis yang digunakan adalah SPSS dengan Path analysis. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengaruh positif langsung signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Wasiman (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. alat analisis yang digunakan peneliti adalah SPSS. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Farisi dkk (2020) "pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Jurnal	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Syafrina (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Disiplin kerja (X), kinerja karyawan (Y)	uji relibilitas, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
2.	Lusri & Siagian (2017) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai	Motivasi kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	*Particial Least Square* (PLS).	Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya".			positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Pratama (2017) "pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai vsriabel intervening pada PT. Arief nirwana utama"	Komitmen organisasional (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Statistik dan deskriptif	1. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. 3. terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. .
4.	Changgriawan (2017) dengan judul "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi	Kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	kerja terhadap kinerja karyawan di one way prooduction"	karyawan (Y)		motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Hanafi & Yohana (2017) "pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI LIFEINSURANCE"	Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), kepuasan kerja (Z)	*Structural Equation Modeling* (SEM)	Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Terakhir variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Kartikasari & Djastuti (2017) "Pengaruh	Pelatihan (X1), disiplin	Regresi linier berganda	.Hasil penelitian memperlihatkan variabel pelatihan (X1)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening".	kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), kinerja karyawan (Y2)		berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap (Y1). 2. variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap (Y1) 3. variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap (Y2) 4. variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan siginifikan terhadap variabel kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap (Y2).
7.	Raffy (2018) "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat".	Motivasi kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Jalur (*Path Analysis*)	5. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. Secara menyeluruh Motivasi Kerja telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan dimensi-dimensi Kinerja Pegawai.
8.	Simatupang &	Disiplin kerj	SPSS	Hasil penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Saroyeni (2018) "*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*".	(X1), motivasi (X2), Komitmen (X3), kenerja karyawan (Y)		menunjukkan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih
9.	Anggrainy dkk (2018) "pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh".	Fisilitas kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (Y1), Prestasi Kerja (Y2)	*structural equation modelling* (SEM)	hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya.
10.	Anam dkk (2019) "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan	Pengembangan Karir (X1), Prestasi kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	SPSS	pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir bersama dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Ruang Kota Pasuruan".			prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
11.	Hidayati dkk (2019) "*Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees*"	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Sudarsih & Supriadi (2019) dengan judul "*The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees*"	Beban kerja (X1), Disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	*Path Analysis*	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh positif langsung signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
13.	Wulandari & Wasiman (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ambil kesimpulan jika disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Farisi dkk (2020)	Motivasi	SPSS	Hasil penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	"pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan"	(X1), Disiplin (X2), Kinerja Karyawan (Y)		menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Sikap atau perilaku merupakan disiplin yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya pemeliharaan disiplin kerja, akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan mendorong

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kelancaran kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya Hal ini yang mendorong terwujudnya moral-moral dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. (Hasibuan, 2013: 193).

Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:824), bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Hasibuan (2009:193), bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Terry (2013), bahwa Disiplin kerja adalah alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ada disiplin yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat para ilmuan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan, baik itu peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis.

2.2.1.2 Macam-macam disiplin kerja

Menurut Tohardi (2002), disiplin dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman keja,aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan mendisiplin-kan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin korektif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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

Pada disiplin korentif ini, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki karyawna yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korentif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985: 367) yang menyatakan bahwa disiplin korentif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu adalah *pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua,* hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga,* disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatakn pelanggaran.

2.2.1.3 Pendekatan disiplin kerja

Mangkunegara (2017:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

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

a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang belaku.

c. Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperaiki dengan menfadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

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

a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

c. Pengaruh hukuman utnuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

d. Peningktan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebij keras.

e. Pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan memahami oleh semua pegawai

b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilakuyang lebih baik

d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.1.5 Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2017:131), pelaksaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat diberikan dengan cara:

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2. Pemberian sanksi harus segera

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkuran memahami sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersngkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu pula, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peratuan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskrpminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak menbeda-bedakan pegawai, tua muda, pria atau wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku di perusahaan.

2.2.1.6 Indikator disiplin kerja

menurut Hasibuan (2012:194) mengatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

1. Tujuan kemampuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

   karyawan yang dalam pelaksaaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. ketaatan pada standart kerja

   Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standart kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan dalam peraturan kerja

   Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

   Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis, salinh menghargai antar sesama karyawan.

2.2.1.7 Disiplin kerja dalam prespektif Islam

Disiplin telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam agama Islam. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, apabila sikap tersebut sangat berpengaruh pada kesuksesan di masa yang akan datang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam QS An-Nisa' ayat 59:

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 ۚ ذَٰلِكَ 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.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja merupakan dimensi yang penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri karyawan akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Motivasi sebagai Konsep Manajemen banyak menarik perhatian para ahli, mengingat sangat pentingnya motivasi dalam kehidupan berorganisasi. di satu pihak motivasi mempunyai peranan penting bagi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setiap unsur pimpinan, sedangkan di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasa sulit oleh para pemimpin (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Chung & menggison dalam Fahmi (2016:88) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan. Disisi lain menurut santoso soroso dalam Fahmi (2016:88) "motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*sprsific goal directed way).*

2.2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Saydam (2000: 228) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningktakan prestasi kerja.
5. Mepertinggi moral kerja karyawan.
6. meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. meningkatkan produktivitas kinerja dan efisiensi.
8. menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.2.2.3 Bentuk-bentuk motivasi

Bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dala bekerja. Spirit yang dimiliki oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sesorang tersebut dapat bersumber dari diri sendiri maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1) Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki untuk menuju ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang kemudian mempengaruhi diri dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. (Sedamayanti, 2014)

2.2.2.4 Teori-teori dalam motivasi

1.Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "motivation *and Personality*".

Dalam konsep motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hirarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun hierarki kebutuhan Maslow tersebut, yakni:

1) *Phisiological needs*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Phisiological needs adalah kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi okeh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangna dan papan.

2) *Safety and security needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan tepenuhinya rasa keamanan.kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

- Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung.
- Bagi seorang karyawan memiliki perkerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan jiwa, dan sejenisnya.
- Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif.
- Keamanan falam tempat tinggal.

3) *Social needs*

Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi, pada kebutuhan in mencakup perasaan seseorang yang memutuhkan adanya teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4) *Esteem needs*

Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi, pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau aspek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berkaitan dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh.

5) *Self actualization needs*

Self actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikan dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah jauh lebih baik dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreativitas tingkat tinggi. Dan karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara, (2017:95) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1) Need for Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu ynag merugikan orang lain.

3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

1) *Extennce needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.

2) *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth need*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3.Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4.Teori Drive

Konsep Drive menjadi konsep yang tekenal dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5.Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin dalam Mangkunegara (2017:97). Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih menfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai daripada *insting* atau *drive.* Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada moment tertentu.

2.2.2.5 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai pelu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informais yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendeglarasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.2.2.6 Hal-hal yang harus diperhatikan dalam memberikan motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Memahami prilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berprilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

2.2.2.7 Indikator motivasi kerja

Menurut abraham Maslow dalam Sedarmayati (2017:258) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

2. Kebutuhan Keamanan

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan saling berineraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnyadalam kehidupan bermasyarakat.

4. Kebutuhan penghargaan

   Kebutuhan akan pengakuan atas status dan pengakuan atas prestasi yang didadap oleh karyawan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

   Ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada didalam dirinya.

2.2.2.8 Motivasi kerja dalam perspektif Islam

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabdanya bahwa ”Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Martoyo (2000:13) berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinyamemiliki suatu nilai yang sangat berharga,yang tujuannya jelas pasti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Firman Allah SWT dalam surah Az-Zumar Ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya:
Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

2.2.3 Kinerja karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerja yang diukur dalam peride waktu. Kinerja manusia biasanya di tenetukan oleh kemampuan dan Motivasi (Mankunegara, 2011:66).

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2004:338) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian.

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Suhendi (2010:189), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Perusahaan perlu menyadari bahwa kinerja karyawan amatlah penting bagi perusahaan, namun karakteristik setiap orang sangatlah berbeda, yang menyebabkan hasil kinerja setiap karyawan pun akan berbeda. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2015: 15) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor yakni:

1. Faktor Internal

   Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat sifat seseorang.

2. Faktor Eksternal

   Faktor adalah faktor diluar sifat seseorang. Jadi tidak hanya diri seseoranglah yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, melainkan faktor diluar diri juga mempengaruhi kinerja yang diberikan.

Menurut Robbins (2006:46), ada beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Umur

   Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya usia seseorang. Karena dalam kenyataannya, kekuatan fisik seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.

2. Jenis Kelamin

   Antara Pria dan wanita memiliki watak yang berbeda, seperti contoh wanita lebih menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan.

3. Jabatan/Senioritas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kedudukan seseorang dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena setiap jabatan memiliki jenis kebutuhan yang berbeda yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2. Faktor Motivasi

   Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simajuntak (2005:79) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3, yakni:

1. Faktor individu

   Faktor indiviud adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Beberapa unsur yang ada dalam faktor individu, yakni:

   1) Kesehatan fisik dan jiwa
   2) Pendidikan dan pelatihan
   3) Pengalaman kerja
   4) Lingkungan kerja
   5) Kebutuhan
   6) Prestasi kerja

2. Faktor organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Faktor kedua yakni dukungan organisasi. Dalam setiap melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut bisa berupa bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamaan lingukungan keja, serta kondisi dan syarat kerja. pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap karyawan tentang sasaran yang harud dicapai.

3. Faktor Manajemen

Kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja karyawan juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik sengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompentensi pekerjaan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Tohardi (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

2.2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:61), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan (kuantitas *output*)

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Kualitas pekerjaan (kualitas *output*)

   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk pekerjaan tertentu.

3. Kerjasama

   Kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan karyawan lain.

4. Tanggung jawab

   Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan karyawan lain

5. Inisiatif

   Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan lain yang merupakan tanggung jawab karyawan lain dan melakukan dengan kemauan sendiri.

6. Ketepatan waktu (jangka waktu *output*)

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya,

2.2.3.4 Kinerja karyawan dalam perspektif Islam

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja dirasa perlu pihak perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk dapat membuktikan kinerja yang baik, serta selalu memberikan nutrisi kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan memotivasi kerja karyawan agar lebih memiliki sikap baik yang menghasilkan kinerja yang positif. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah As-saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ

Artinya :
Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Surah As-saff ayat 4 tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepadanya-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan tidak masuk dalam barisan organisasi harus melakukan suatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

2.2.4 Prestasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian prestasi kerja

Prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan (Hasibuan, 2013).Prestasi kerja juga dapat diukur dari beberapa faktor yakni, minta dalam bekerja, keseriusan dalam bekerja, disiplin kerja yang baik, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Syaripuddin (2018).

Menurut Sutrisno (2009:88) mengatakan "prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu". Menurut Hasibuan (2012) mengatakan "prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan pendapat teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009:151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, Perangai dan minat seorang pekerja. Setaip orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.

3. Tingkat motivasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan vaiabel individual dan variabel fisik. Variabel individu dapat diukur berdasarkan variabel yang saling berhubungan. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku karyawan itu sendiri. Prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja yang ditetapkan, yakni seperti:
   1) Pengetahuan
   2) Disiplin kerja
   3) inisiatif
   4) Perilaku karyawan

Walaupun setiap faktor secara tersendiri mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiganya sangat menentukan tingkat keberhasilan seorang pegawai,

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:150) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakandalam menyelenggarakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/Task Perception* yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2.2.4.3 Indikator prestasi kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Mangkunegara (2013:18), berikut ini adapun indikator dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

2.2.4.4 Prestasi kerja dalam prespektif islam

Prestasi kerja seseorang, menurut pandangan Islam tidak hanya seputar pada masalah pekerjaan, belajar, berkreativitas. Tetapi juga ada nilai ibadahnya, kemana manusia akan kembali sebenarnya dengan bekal hasil kerja ibadahnya di dunia. Di dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10, Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:
Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Allah SWT memerintahkan hambanya untuk mencari, berusaha, dan berbuat sekuat tenaga untuk kepentingan diri khususnya dan kepentingan golongan pada umumnya. Keseimbangan ini akan menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk dunia dan akhirat. Dalam pelaksanaannya, manusia sering lupa dan mengabaikan peran penting tuhannya yang setiap saat mengontrol setiap tingkah laku dirinya. Manusia juga sering lupa tentang bagaimana prestasi kerja bisa dihasilkan dengan baik dan sempurna tanpa adanya motivasi yang baik, kesungguhan dalam berusaha. Di dalam surah Al-Jumu'ah ini pula, Allah SWT memerintahkan kepada hambanya agar mengutamakan pendekatan diri kepada tuhannya dengan mengharap hasil yang maksimal

2.3 Hubungan Antar Variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan kontruktur penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara menyelidiki secara ilmiah (Muri Yusuf : 2005).berdasarkan kerangka konseptual, maka penelitian mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu alat peringatan yang penting diterapkan di perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan lebih optimal untuk dicapai. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Terdapat penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yang dikemukakan oleh Kartikasari & Djastuti (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Syafrani (2017) yang membuktikan bahwa hasil analisis menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah atau mengurangi ketidakseimbanagan (Fathoni, 2006).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Motivasi adalah kesediaan untuk karyawan meningkatkan upaya untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Raffy (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2.3.3 Hubungan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam Moh As'ad (2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Anam dkk (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadpa tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong semangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.Dengan sikap disiplin yang baik,maka karyawan bersedia mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2012:94).

Adanya prestasi kerja yang dilakukan pada suatu perusahaan, akan mendorong disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan semakin meningkat kinerja karyawan, karena akan ada *reward* atau penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan

penelitian yang dilakukan pratama Pratama (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara tidak langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. (peneliti menggunakan variabel mediasi lain karena belum ada kombinasi variabel prestasi kerja pada penelitian sebelumnya)

2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

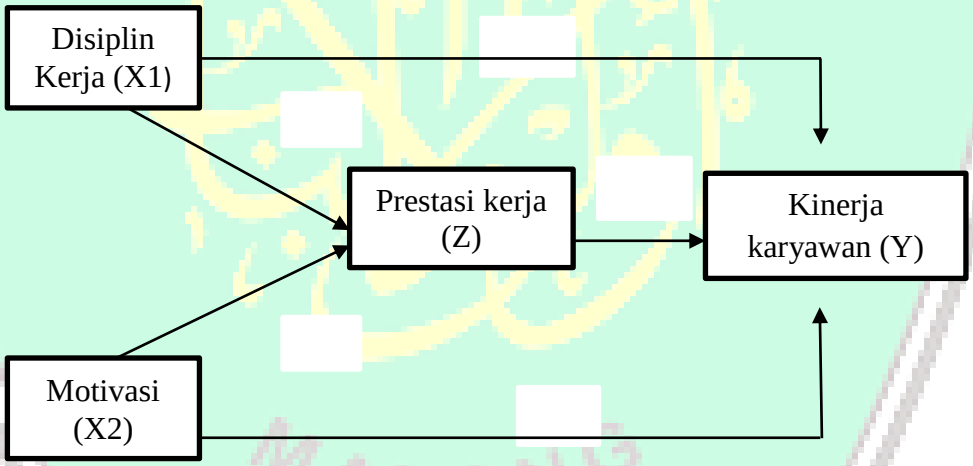
Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivais sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Terry dalam Sedamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Sedamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

terdapat penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya penelitian yang dilakukan Lusri & Siagian (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. hanafi& yohana Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. (peneliti menggunakan variabel mediasi lain karena belum ada kombinasi variabel prestasi kerja pada penelitian sebelumnya)

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
Model Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kabupaten Bondowoso.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kabupaten Bondowoso.

H3: Diduga terdapat pengaruh pada prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kabupaten Bondowoso.

H4: Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja melalui prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kabupaten Bondowoso.

H5: Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja melalui prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kabupaten Bondowoso.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2012:9). Alat ukur penelitian in berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut Supriyanto dan Maharini (2013) penelitian eksplanatori (*explanatory research)* adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara Disiplin Kerja Dan Prestasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bondowoso.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kepada para pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Tempat ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai dilihat dari disiplin kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2010).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Badan Perencaaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten bondowoso yang bestatus ASN. Jumlah keseluruhan pegawai ASN tersebut sebanyak 45 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

relatif besar (Suprianto & Maharani, 2019:20). Berdasarkan populasi yang ada, peneliti menggunakan sampel sebagian pegawai Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso sebanyak 45 pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Suprianto & Maharani (2019:20) teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *Probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel.

3.5 Jenis Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Pengumpulan data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner/angket kepada seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso sebanyak 45 pegawai. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari pihak BAPPEDA dalam bentuk tertulis ataupun dokumen. Data yang didapat dari Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso mengenai struktur organisasi, sejarah dari organisasi, data pegawai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

1. Variabel bebas (*Independen Variable*) (X)
    1) Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk diberi sanksi-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. indikator dalam disiplin kerja, yaitu:

- Tujuan kemampuan
- Tingkat kewaspadaan karyawan
- Ketaatan pada standart kerja
- Ketaatan pada peraturan kerja
- Etika kerja

2) Motivasi kerja (X2)

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal atau secara positif maupun negatif, untuk mengarahkan karyawan sangat bergantung pada ketangguhan seorang pemimpin perusahaan. indikator dalam motivasi:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan keamanan
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan penghargaan
- Kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan dalam waktu tertentu. Target kinerja yang diberikan merupakan hasil pemikiran dan kesepakatan bersama. Indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

- kualitas,
- kuantitas,
- ketepatan waktu,
- efektivitas,
- kemandirian

3. Variabel intervening

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator dalam prestasi kerja, yaitu:

- kualitas kerja
- kuantitas kerja

Tabel 3. 1
Definisi operasional variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Disiplin kerja (X1)	Tujuan Kemampuan (X1.1)	• Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja • Intensitas kehadiran Pegawai selama bekerja	Hasibuan (2013)
		Tingkat kewaspadaan karyawan (X1.2)	• Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja • Menjaga dan merawat peralatan kerja	
		Ketaatan	• Memiliki rasa	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		pada standart kerja (X1.3)	tanggung jawab dalam bekerja • Bekerja sesuai dengan *Job Description* • Bekerja sesuai jam kerja	
		Ketaatan pada peraturan kerja (X1.4)	• Pemahaman pegawai atas peraturan kerja ysng berlaku • Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja • selalu mengikuti apel pagi sebelum melaksanakan kegiatan lain	
		Etika kerja (X1.5)	• Memiliki sikap dan perilaku yang baik • Memisahkan kehidupan pribadi dengan urusan pekerjaan • mengevaluasi pekerjaan sebelum diberikan kepada atasan	
2.	Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan fisiologi (X2.1)	• adanya penghargaan yang diberikan atasan kepada pegawai • atasan memperlakukan bawahan dengan sangat baik • selalu bersemangat untuk pergi ke tempat kerja setiap hari	Abraham Maslow dalam Sedarmayanti (2017)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Kebutuhan keamanan (X2.2)	• Tempat kerja yang aman bagi setiap pagawai • Pegawai merasa aman dengan kondisi dan lingkungan sekitar • tidak pernah merasa terancam atau takut ketika bekerja	
		Kebutuhan sosial (X2.3)	• Mampu bersosialiasi dengan baik antar pegawai • saling membantu pekerjaan antar pegawai yang memiliki *Job Description* yang sama • lebih berani dan terbuka untuk membicarakan urusan pekerjaan kepada atasan	
		Kebutuhan penghargaan (X2.4)	• Mengakui setiap jabatan antar pegawai • mengakui setiap prestasi yang didapat antar pegawai • atasan cukup puas dengan hasil kerja dan memotivasi untuk lebih berprestasi	
		Kebutuhan aktualisasi diri (X2.5)	• pegawai akan berusaha lebih giat lagi untuk mendapatkan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			pencapaian yang lebih baik dari sebelumnya • pegawai akan merasa lebih dihargai apabila hasil kerjanya dinilai secara adil oleh atasan • bakat dan keahlian kerja terasa semakin terasah berada di organisasi ini	
3.	Kinerja karyawan (Y)	Jumlah Pekerjaan (kuantitas output) (Y.1)	• sigap dan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan	Mangkun egara (2011)
		Kualitas pekerjaan (Y.2)	• Hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai Y121 • Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	
		Kerjasama (Y.3)	• Mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan secara bersama • mampu menyelesaikan masalah secara bersama yang berkaitan dengan tugas kerja	
		Tanggung jawab (Y.4)	• tanggung jawab tugas yang diberikan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			kepada masing-masing pegawai • tanggung jawab adalah bentuk rasa mengabdi dalam organisasi • organisasi menamkan rasa tanggung jawab terhadap para pegawai	
		Inisiatif (Y.5)	• Mempunyai rasa ingin membantu pekerjaan pegawai lain yang mempunyai job description yang sama • Tidak bergantung kepada pegawai lain saat bekerja • selalu memberikan ide-ide kecil untuk kebaikan organisasi	
		Ketepatan waktu (Y.6)	• Datang dan pulang kerja tepat waktu • Penggunaan waktu secara efisien • tidak mangkir/ tidak bekerja tanpa ada alasan	
4.	Prestasi Kerja (Z)	Kualitas kerja (Z.1)	• Memberikan dukungan untuk organisasi • Kemampuan dalam menggunakan peralatan kantor	Mangkunegara (2013)
		Kuantitas kerja (Z.2)	• mampu menggunakan waktu	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan • Mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan • mampu memberikan hasil yang baik dalam bekerja	

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan M aharani (2013:41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam pembuatan item item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011 dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 43). Terdapat lima kategori dalam skala likert yang digunakan yaitu :

Jawaban responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.9 Uji instrumen

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti dari instrument peneliti ialah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam (variabel penelitian) maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono 2013).

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas, 'valid' sendiri berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Supriyanto, Maharani Vivin 2013).

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2}\sqrt{N\sum Y - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan: X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pernyataan

N : Jumlah responden yang di uji coba

R : Kolerasi product moment

(Sugiyono 2013) mengemukakan dasar dalam pengambian keputusan yang *valid* atau tidak *valid*, yakni dapat diketahui melalui cara mengkolerasikan antara skor butir dengan total, dan bila r diatas 0,3 maka *instrument* tersebut *valid* sebaliknya apabila r di bawah 0,3 maka instrument tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang *relative* tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien alpha > 0,6 akan dinyatakan reliabel.

(Supriyanto, Maharani Vivin 2013)

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

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial b^2$: Jumlah variabel butir

∂_1^2 : Total *varians*

r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka bias disebut *reliabel*.

3.10 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011), *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dapat menganalisa variabel laten, variable 64 instrumen dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tujuan PLS ialah memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoretis di antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi 65 instrument dari kombinasi variable X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel *respons*.

Ada 2 hal yang dilakukan dalam analisis Patrial Least Square:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujuan model pengukuran *(measurement model)* dalam penelitian ini betujuan untuk melihat nilai *observed variabel*. Indicator yang digunakan diuji agar memberikan makna atas simbol yang diberikan pada variabel laten. Analisis secara empiris bertujuan memvalidasi model dan reliabilitas konstruk yang mencermintan parameter-paremeter pada variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan empat variabel laten yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja dan kedisiplinan dengan indikator-indikator variabel bersifat reflektif.

Evaluasi model melihat *convergent validity* masing-masing indikator, pengujian *convergent validty* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outher loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer model atau measurement model adalah penilaian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria : *discriminant validity, composite reliability, dan convergent validity*. Berdasarkan ketiga kriteria penilaian model pengukuran dari hasil *bootstrapping* pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran setiap indikator yang merefleksikan konstruk atau variabel laten (Supriyanto, Ekowati, 2019)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPL, pengujian model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat model structural dan hipotesis dilakukan dengan melihat estimasi koefisien jalur dan nilai t statistik yang signifikan pada level 0.05. berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan, yaitu; (1) Pengujian koefisien jalur secara langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto dan Ekowati, 2018).

3.11 Uji Mediasi dengan Sobel Tes

Untuk melihat pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test adalah salah satu alat yang digunakan variabel mediasi. Dimana untuk menguji tingkat signifikansi variabel mediasi. Rumus untuk menghitung sobel test sebagai berikut

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

Keterangan :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel motivasi mediasi terhadap variabel dependen

SEa = Standar *error of estimations* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SEb = Standar *error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso (BAPPEDA) Sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang bidang perencanaan dan fungsi penunjang bidang penelitian dan pengembangan.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 77 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang penelitian, pengembangan dan perencanaan pembangunan. Adapun fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso adalah :

1. perumusan kebijakan teknis perencanaan.
2. pelaksanaan penyelenggaraan musyawarah perencanaan pembangunan Kabupaten Bondowoso.
3. penyusunan rancangan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang memuat visi, misi dan arah pembangunan daerah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. penyusunan rencana dan pengembangan kewilayahan bidang Ekonomi dan SDA, Sosial dan Budaya, serta Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah.
5. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan.
6. pengoorganisasian dengan instansi dan/atau lembaga terkait untuk kepentingan perencanaan pembangunan.
7. pengoorganiasasian dan penyusunan program kerjasama dalam dan luar negeri di bidang pembangunan dan pengembangan investasi daerah.
8. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.
9. pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati.

4.1.2 Visi Misi Organisasi

A. Visi organisasi

Dalam rangka mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Bondowoso Tahun 2018 - 2023, yaitu: “Terwujudnya Bondowoso Mandiri Ekonomi, Lestari, Sejahtera, Adil dan Terdepan, dalam bingkai Iman dan Taqwa“.

B. Misi organisasi

Misi Pemerintah Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2023, sebagai berikut :

1. Membangun kemandirian ekonomi dengan memperkuat sektor unggulan serta menggerakkan ekonomi kerakyatan.
2. Melestarikan lingkungan sebagai keunggulan kompetitif.
3. Meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat.
4. Mewujudkan pemerintahan yang jujur, adil, amanah, partisipatif dan inovatif.
5. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

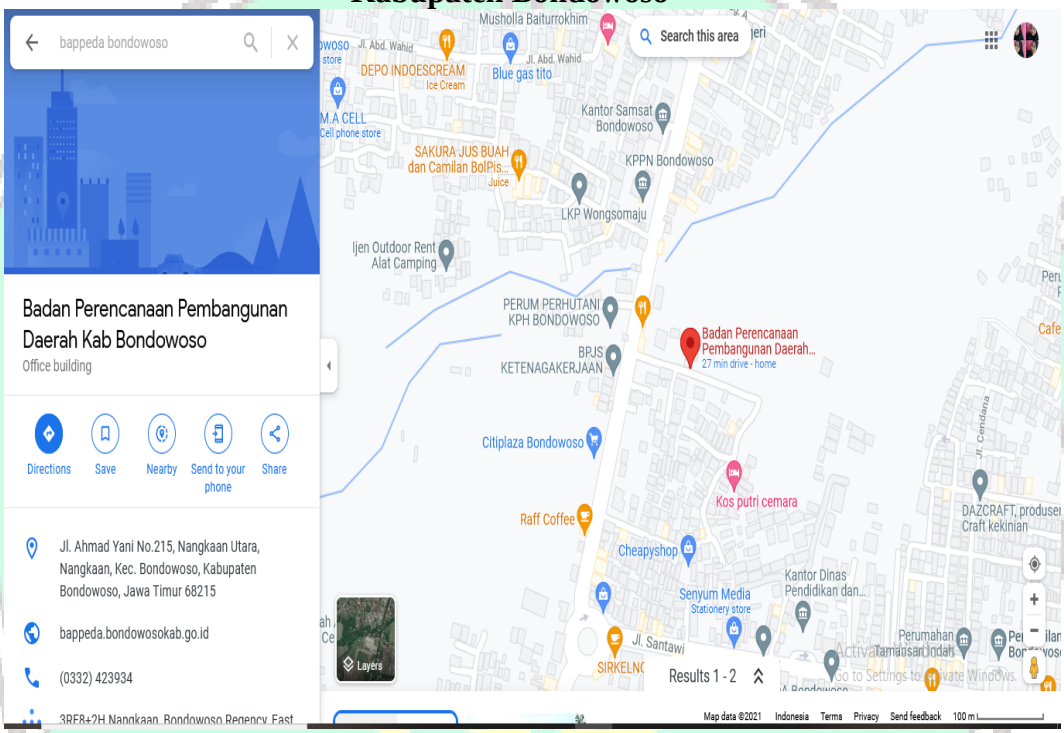
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Lokasi organisasi

Kantor : Jl. Ahmad Yani No.215, Nangkaan Utara, Nangkaan, Kec. Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68215

No. Telp : (0332) 423934

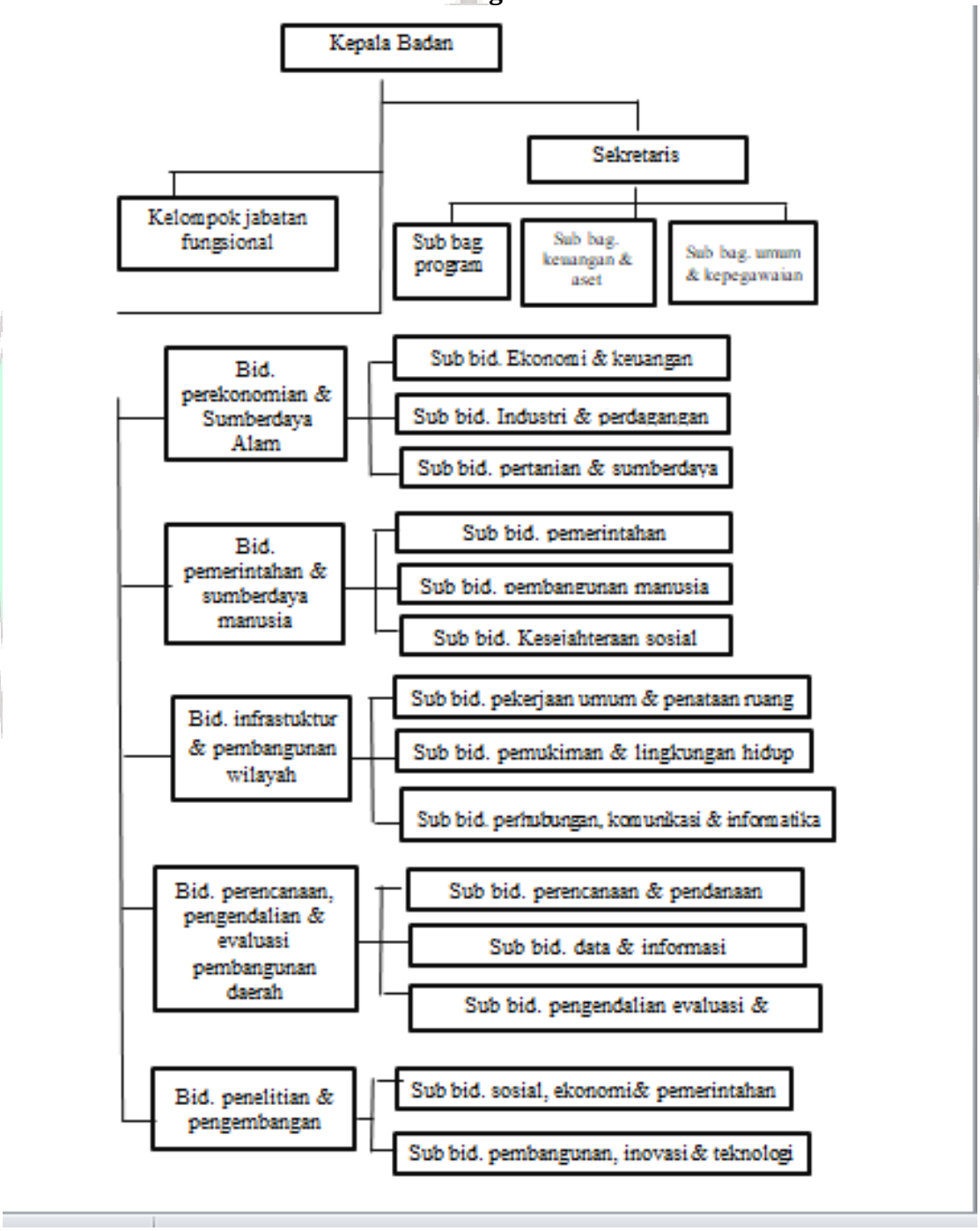
Gambar 4. 1
Lokasi kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 2
struktur organisasi



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2 Hasil Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian breupa kuesioner. jumlah kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden adalah sebanyak 45 responden. Adapun responden dalam penelitian ini ialah pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso *Probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia Responden : a) 20th-30th b) 31th-40th c) 41th-50th	 6 20 19	 14% 44% 42%
	Jumlah	45	100%
2.	Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan	 30 15	 66% 34%
	Jumlah	45	100%
3.	Jabatan: a) Kepala Badan b) Kepala bidang c) Staf	 1 18 26	 2% 40% 58%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.1.1 Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel, yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
	Usia Responden : a. 20th-30th b. 31th-40th c. 41th-50th	 6 20 19	 14% 44% 42%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 6 orang (14%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (44%), usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN di Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) memiliki usia yang matang.

4.2.1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 yakni sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
	Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan	 30 15	 66% 34%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada tabel menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 30 orang (66%) sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang (34%). hal ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso berjenis kelamin laki-laki.

4.2.1.3 Distribusi responden berdasarkan jabatan

Distribusi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 yakni sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
	Jabatan: a. Kepala Badan b. Kepala bidang c. Staf	 1 18 26	 2% 40% 58%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.4 diketahui bahwa jabatan staf merupakan jabatan terbanyak pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden pada bagian staff sebanyak 26 orang (58%). Sedangkan untuk sisanya terdapat 18 orang (40%) yakni para Kepala bidang-bidang yang terdapat di (BAPPEDA), dan untuk 1 0rang (2%) sisanya yakni kepala Badan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengambil 3 variabel, yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), kinerja karyawan (Y), Prestasi Kerja (Z).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Distribusi frekuensi variabel Disiplin kerja (X1)

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X1)

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		Setuju		sangat setuju		Total		Rata -rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0%	0	0	28	62%	17	38%	45	100	4,38
2	0	0	1	2%	7	16%	22	49%	15	33%	45	100	4,13
3	0	0	0	0%	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16
4	0	0	0	0%	4	9%	23	51%	18	40%	45	100	4,31
5	0	0	0	0%	2	4%	29	64%	14	31%	45	100	4,27
6	0	0	0	0%	4	9%	25	56%	16	36%	45	100	4,27
7	0	0	0	0%	2	4%	28	62%	12	27%	45	100	4,29
8	0	0	1	2%	3	7%	32	71%	9	20%	45	100	4,09
9	0	0	0	0%	2	4%	32	71%	11	24%	45	100	4,2
10	0	0	1	2%	4	9%	25	56%	15	33%	45	100	4,2
11	0	0	0	0%	5	11%	26	58%	14	31%	45	100	4,2
12	0	0	0	0%	2	4%	22	49%	21	47%	45	100	4,42
13	0	0	2	4%	3	7%	28	62%	12	27%	45	100	4,11

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memiliki 13 item pertanyaan. Dari 45 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) dipresepsikan baik oleh responden, Sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel ini, dan sebagian lainnya menjawab tidak setuju, netral, dan sangat setuju.

2. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X2)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X2)

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		Setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	17	35%	16	36%	4	9%	8	18%	45	100	3,07
2	0	0%	1	2%	15	33%	18	40%	11	24%	45	100	3,87
3	0	0%	0	0%	5	11%	34	76%	6	13%	45	100	4,02
4	0	0%	1	2%	3	7%	33	73%	8	18%	45	100	4,07
5	0	0%	1	2%	8	18%	24	53%	12	27%	45	100	4,04
6	0	0%	1	2%	6	13%	24	53%	14	31%	45	100	4,13
7	0	0%	0	0%	3	7%	27	60%	15	33%	45	100	4,27
8	0	0%	0	0%	3	7%	29	64%	13	29%	45	100	4,22
9	0	0%	0	0%	6	13%	30	67%	9	20%	45	100	4,07
10	0	0%	0	0%	6	13%	31	69%	8	18%	45	100	4,04
11	0	0%	0	0%	5	11%	31	69%	9	20%	45	100	4,09
12	0	0%	0	0%	7	16%	31	69%	7	16%	45	100	4
13	0	0%	0	0%	5	11%	28	62%	12	27%	45	100	4,16
14	0	0%	0	0%	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16
15	0	0%	0	0%	4	9%	32	71%	9	20%	45	100	4,11

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki 15 item pertanyaan. Dari 45 reponden yang diteliti, rata-rata responden menjawab setuju untuk pertanyaan yang dierikan, tetapi untuk item pertanyaan nomor 1 mayoritas reponden menjawab kurang setuju yakni sebanyak 17 orang (35%) dan sisanya menjawab netral,setuju dan sangat setuju.

4.2.1.4 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	2	4%	38	84%	5	11%	45	100	4,07
2	0	0	0	0	2	4%	39	87%	4	9%	45	100	4,04
3	0	0	0	0	4	9%	32	71%	9	20%	45	100	4,11
4	0	0	0	0	5	11%	29	64%	11	24%	45	100	4,13
5	0	0	0	0	3	7%	28	62%	14	31%	45	100	4,24
6	0	0	0	0	2	4%	30	67%	13	29%	45	100	4,24
7	0	0	0	0	2	4%	34	76%	9	20%	45	100	4,16
8	0	0	0	0	2	4%	32	71%	11	24%	45	100	4,2
9	0	0	0	0	4	9%	33	73%	8	18%	45	100	4,9
10	0	0	0	0	2	4%	35	78%	8	18%	45	100	4,13
11	0	0	0	0	3	7%	33	73%	9	20%	45	100	4,13
12	0	0	0	0	4	9%	34	76%	7	16%	45	100	4,07
13	0	0	0	0	4	9%	34	76%	7	16%	45	100	4,07
14	0	0	0	0	3	7%	32	71%	10	22%	45	100	4,16

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4,7, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 14 item pertanyaan. dari 45 responden yang diteliti, mayoirtas responden menjawab setuju dan sisanya menjawab netral dan sangat setuju.

4.2.1.5 Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Z)

No.	sangat tidak setuju		tidak setuju		Netral		setuju		sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1	0	0	0	0	4	9%	34	76%	7	16%	45	100	4,07
2	0	0	0	0	4	9%	33	73%	8	18%	45	100	4,09
3	0	0	0	0	4	9%	36	80%	5	11%	45	100	4,02
4	0	0	0	0	3	7%	35	78%	7	16%	45	100	4,09
5	0	0	0	0	2	4%	35	78%	8	18%	45	100	4,13

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa varibel prestasi kerja (Z) memiliki 5 item pertanyaan. Dari 45 responden yang diteliti, mayoritas reponden menjawab setuju dan paling banyak terdapat di item pertanyaan nomor 3 yakni (80%) yang menjawab setuju, dan sisanya menjawab netral dan sangat setuju.

4.3 Uji Intrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisis yang dilakukan lebih mengacu pada skor responden pada tiap-tiap pengamatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantug pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuesioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan kolerasi *person*, Sugiono (1999) dalam Supriyanto, Achmad, Machfudz (2010) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid dan tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor r hitung < r tabel (0,5) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.9
Hasil uji validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Kolerasi	Keterangan
A	**Disiplin Kerja (X1)**			
1		X1.1.1	0.725	Valid
2		X1.1.2	0.725	Valid
3		X1.2.1	0.799	Valid
4		X1.2.2	0.815	Valid
5		X1.3.1	0.780	Valid
6		X1.3.2	0.792	Valid
7		X1.3.3	0.748	Valid
8		X1.4.1	0.728	Valid
9		X1.4.2	0.830	Valid
10		X1.4.3	0.736	Valid
11		X1.5.1	0.721	Valid
12		X1.5.2	0.714	Valid
13		X1.5.3	0.734	Valid
B	**Motivasi Kerja (X2)**			
1		X2.1.1	0.775	Valid
2		X2.1.2	0.722	Valid
3		X2.1.3	0.757	Valid
4		X2.2.1	0.758	Valid
5		X2.2.2	0.753	Valid
6		X2.2.3	0.722	Valid
7		X2.3.1	0.779	Valid
8		X2.3.2	0.717	Valid
9		X2.3.3	0.743	Valid
10		X2.4.1	0.707	Valid
11		X2.4.2	0.761	Valid
12		X2.4.3	0.777	Valid
13		X2.5.1	0.731	Valid
14		X2.5.2	0.792	Valid
15		X5.5.3	0.749	Valid
C	**Kinerja Pegawai (Y)**			
1		Y.1.1	0.772	Valid
2		Y.2.1	0.817	Valid
3		Y.2.2	0.723	Valid
4		Y.3.1	0.754	Valid
5		Y.3.2	0.799	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6	Y.4.1	0.784	Valid
7	Y.4.2	0.724	Valid
8	Y.4.3	0.838	Valid
9	Y.5.1	0.767	Valid
10	Y.5.2	0.802	Valid
11	Y.5.3	0.831	Valid
12	Y.6.1	0.755	Valid
13	Y.6.2	0.792	Valid
14	Y.6.3	0.721	Valid
D	**Prestasi kerja (Z)**		
1	Z.1.1	0.822	Valid
2	Z.1.2	0.879	Valid
3	Z.1.3	0.849	Valid
4	Z.1.4	0.904	Valid
5	Z.1.5	0.930	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai koefisien kolerasi terhadap koefisien masing-masing variabel, yakni variabel Disiplin kerja (X1), variabel Motivasi kerja (X2), variabel Kinerja karyawan (Y), dan variabel Prestasi kerja (Z). dimana hasil uji validtas masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,209. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel tersebut dikatakan valid.

4.3.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel / reliabilitas suatu *instrument* penelitian, dalam hal ini yang dimaksudkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach (a)* dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai > 0,6 sedangkan apabila nilai instrument < 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.10
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0.939	0.948	0.946	0.576
Motivasi kerja	0.945	0.952	0.951	0.562
Kinerja karyawan	0.950	0.953	0.955	0.605
Prestasi kerja	0.925	0.932	0.944	0.770

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel variabel Disiplin kerja (X1), variabel Motivasi kerja (X2), variabel Kinerja karyawan (Y), dan variabel Prestasi kerja (Z) meunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel / konsisten, dalam artian lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan oleh peneliti untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi f < 0,05 (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Adapun uji linieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	*Sig Linierity*	Variabel Dependen
Disiplin Kerja (X1)	**0,000**	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi Kerja (X2)	**0,000**	Kinerja Pegawai (Y)
Prestasi Kerja (Z)	**0,000**	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin kerja (X1)	**0,000**	Prestasi Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X2)	**0,000**	Prestasi Kerja (Z)

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti (2021)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan uji linearitas menggunakan *Curve Estimation* pada tabel 4.11 maka dapat dinyatakan uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05. Yakni variable Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linier dengan Kinerja pegawai (Y) dan Prestasi Kerja (Z) dengan nilai sig 0.00 < 0.05. Variabel Motivasi Kerja (X2) juga mempunyai hubungan linier dengan Kinerja Pegawai (Y) dan Prestasi Kerja (Z). Hal yang sama terjadi pada variabel Prestasi Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig 0.00 < 0.05.

4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS)

4.5.1 Model Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan 4 Vaiabel laten Disiplin kerja (X1), variabel Motivasi kerja (X2), variabel Kinerja karyawan (Y), dan variabel Prestasi kerja (Z)) dengan indikator yang bersifat reflektif. Midel reflektif dapat dilakukan dengan uji *Convergent Validity, discriminant validity*, dan *composite reliability.* Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan uji ukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* yang dihasilkan > 0,5. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang terdapat dalam tabel 4.9, sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja (X1)

Tabel 4.11
Nilai *Convergent Validity* Disiplin kerja (X1)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	*Loading Factor*	
Tujuan Kemampuan (X1.1)	X1.1.1	0.725	Valid
	X1.1.2	0.725	Valid
Tingkat kewaspadaan karyawan (X1.2)	X1.2.1	0.799	Valid
	X1.2.2	0.815	Valid
Ketaatan pada standart kerja (X1.3)	X1.3.1	0.780	Valid
	X1.3.2	0.792	Valid
	X1.3.3	0.748	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja (X1.4)	X1.4.1	0.728	Valid
	X1.4.2	0.830	Valid
	X1.4.3	0.736	Valid
Etika kerja (X1.5)	X1.5.1	0.721	Valid
	X1.5.2	0.714	Valid
	X1.5.3	0.734	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yakni tujuan kemampuan, tingkat kewaspdaan karyawan, ketaatan pada standart kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0.5. Dalam kata lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel disiplin kerja. Pada indikator ketaatan pada peraturan merupakan indikator yang salah satu item memiliki nilai *loading factor* tertinggi yakni pada item X1.4.2 yakni sebesar 0,830. Berdasarkan hal tersebut,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat disimpulkan bahwa hal yang paling dominan dalam diiplin kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso (BAPPEDA) yakni ketaatannya terhadap peraturan yag berlaku dilingkungn BAPPEDA.

2. Variabel motivasi kerja (X2)

Tabel 4.12
Nilai *Convergent Validity* motivasi kerja (X2)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kebutuhan fisiologi (X2.1)	X2.1.1	0.775	Valid
	X2.1.2	0.722	Valid
	X2.1.3	0.757	Valid
Kebutuhan keamanan (X2.2)	X2.2.1	0.758	Valid
	X2.2.2	0.753	Valid
	X2.2.3	0.722	Valid
Kebutuhan sosial (X2 .3)	X2.3.1	0.779	Valid
	X2.3.2	0.717	Valid
	X2.3.3	0.743	Valid
Kebutuhan Penghargaan (X2.4)	X2.4.1	0.707	Valid
	X2.4.2	0.761	Valid
	X2.4.3	0.777	Valid
Kebutuhan aktualisasi diri (X1.5)	X2.5.1	0.731	Valid
	X2.5.2	0.792	Valid
	X5.5.3	0.749	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdarakan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat 5 indikator, yakni Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan aktialusasi diri.

kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain, kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disimpulkan bahwa para pegawai BAPPEDA memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi.

3. Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.13
Nilai *Convergent Validity* kinerja pegawai (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Jumlah pekerjaan (kuantitas output) (Y.1)	Y.1.1	0.772	Valid
Kualitas pekerjaan (Y.2)	Y.2.1	0.817	Valid
	Y.2.2	0.723	Valid
Kerjasama (Y.3)	Y.3.1	Y.3.1	Valid
	Y.3.2	Y.3.2	Valid
Tanggung jawab (Y.4)	Y.4.1	0.784	Valid
	Y.4.2	0.724	Valid
	Y.4.3	0.838	Valid
Inisiatif (Y.5)	Y.5.1	0.767	Valid
	Y.5.2	0.802	Valid
	Y.5.3	0.831	Valid
Ketepatan waktu (Y.6)	Y.6.1	0.755	Valid
	Y.6.2	0.792	Valid
	Y.6.3	0.721	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 5 indikator, yakni Jumlah pekerjaan (kuantitas output) (Y.1), Kerjasama (Y.2), tanggung jawab (Y.3), inisiatif (Y.4), ketepatan waktu (Y.5). kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading faktor* > 0,5. Dalam artian lain, kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai BAPPEDA memiliki kinerja yang baik, hal dapat dilihat pada indikator tanggung jawab pada item Y.4.3 (organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai) yang memiliki presentase tertinggi yakni 0,838, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan BAPPEDA bertanggung jawab terhadap pegawai BAPPEDA.

4. Variabel prestasi kerja (Z)

Tabel 4.14
Nilai *Convergent Validity* Prestasi kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kualitas kerja (Z.1)	Z.1.1	0.822	Valid
	Z.1.2	0.879	Valid
Kuantitas kerja (Z.2)	Z.1.3	0.849	Valid
	Z.1.4	0.904	Valid
	Z.1.5	0.930	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja (Z) terdapat 2 indikator, yakni kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kedua indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain, kedua indikator tersebut signifikan membentuk variabel prestasi kerja.

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* laten lainnya maka dapat dikatakan valid. Supriyanto dan maharani (2013).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.15
Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Item	Disiplin kejra (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Prestasi kerja (Z)
X1.1.1	**0,725**	0,098	0,301	0,430
X1.1.2	**0,725**	0,338	0,405	0,552
X1.2.1	**0,799**	0,536	0,692	0,656
X1.2.2	**0,815**	0,498	0,522	0,598
X1.3.1	**0,780**	0,375	0,568	0,546
X1.3.2	**0,797**	0,321	0,509	0,380
X1.3.3	**0,748**	0,309	0,651	0,519
X1.4.1	**0,728**	0,487	0,601	0,450
X1.4.2	**0,830**	0,491	0,725	0,729
X1.4.3	**0,736**	0,408	0,572	0,476
X1.5.1	**0,721**	0,297	0,337	0,506
X1.5.2	**0,714**	0,326	0,340	0,321
X1.5.3	**0,734**	0,383	0,465	0,414
X2.1.1	0,259	**0,775**	0,429	0,358
X2.1.2	0,132	**0,722**	0,312	0,394
X2.1.3	0,436	**0,757**	0,705	0,610
X2.2.1	0,493	**0,758**	0,501	0,416
X2.2.2	0,411	**0,753**	0,575	0,405
X2.2.3	0,326	**0,722**	0,459	0,328
X2.3.1	0,512	**0,779**	0,761	0,602
X2.3.2	0,389	**0,717**	0,467	0,498
X2.3.3	0,272	**0,743**	0,501	0,594
X2.4.1	0,139	**0,707**	0,292	0,451
X2.4.2	0,166	**0,761**	0,371	0,244
X2.4.3	0,469	**0,777**	0,555	0,575
X2.5.1	0,491	**0,731**	0,498	0,572
X2.5.2	0,533	**0,792**	0,586	0,604
X2.5.3	0,408	**0,749**	0,450	0,423
Y.1.1	0,546	0,682	**0,772**	0,707
Y.2.1	0,595	0,720	**0,817**	0,718
Y.2.2	0,567	0,476	**0,723**	0,491
Y.3.1	0,538	0,480	**0,754**	0,559
Y.3.2	0,687	0,559	**0,799**	0,611
Y.4.1	0,654	0,448	**0,784**	0,436
Y.4.2	0,500	0,347	**0,724**	0,472
Y.4.3	0,559	0,573	**0,838**	0,433
Y.5.1	0,560	0,383	**0,767**	0,553
Y.5.2	0,602	0,615	**0,802**	0,545
Y.5.3	0,498	0,451	**0,831**	0,546

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y.6.1	0,445	0,511	**0,755**	0,628
Y.6.2	0,537	0,590	**0,792**	0,795
Y.6.3	0,407	0,582	**0,721**	0,777
Z.1.1	0,593	0,627	0,637	**0,822**
Z.1.2	0,534	0,507	0,574	**0,879**
Z.2.1	0,585	0,548	0,581	**0,849**
Z.2.2	0,587	0,638	0,788	**0,904**
Z.2.3	0,708	0,552	0,778	**0,930**

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai > 0,5. Hal ini menandakan bahwa hasil *instrument* penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dengan menghitung *discriminant validity* suatu Variabel dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini apabila nilai AVE konstruk > 0,5 dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Supriyanto & maharani (2013). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	√AVE
Disiplin kerja (X1)	0.576	0,759
Motivasi kerja (X2)	0.562	0,749
Kinerja karyawan (Y)	0.605	0,777
Prestasi kerja (Z)	0.770	0,877

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0,5. Dimana nilai AVE disiplin kerja sebesar 0,576 dengan nilai √AVE 0,759. Nilai AVE motivasi kerja sebesar 0,562 dengan nilai √AVE 0,749.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Nilai AVE kinerja karyawan sebesar 0,605 dengan nilai √AVE 0,777. Nilai AVE prestasi kerja sebesar 0,770 dengan nilai √AVE 0,877.

3. *Composite Reliability*

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas yang baik jika nilai >0,7.

Tabel 4.17
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	*Composite Reliability*	Hasil
Disiplin kerja (X1)	0,946	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,951	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,955	Reliabel
Prestasi kerja (Z)	0,944	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai *composite reliability* variabel disiplin kerja sebesar 0.946, motivasi kerja sebesar 0,951, kinerja karyawan sebesar 0,955, dan prestasi kerja sebesar 0,944. Artinya dari keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mempresentasikan variabel laten

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan uji *outer model* maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji *inner model.* Pengujian model struktural atau *inner model* ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian

1. Nilai *R-Square*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-Square* untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *R-Square* dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 4.18
Nilai *R-Square*

Variabel penelitian	*R Square*
Kinerja karyawan (Y)	0,707
Prestasi kerja (Z)	0,600

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square untuk variabel* Kinerja karyawan sebesar 0,707 dan nilai *R-Square* untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,600. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q-Square (Q²).* Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance.* Supriyanto& maharani (2013). Adapun hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1- R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,707) (1 - 0,600)$$

$$Q^2 = 1 - (0,293) (0,4)$$

$$Q^2 = 1 - 0,117$$

$$Q^2 = 0,883$$

$$Q^2 = 88,3\ \%$$

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

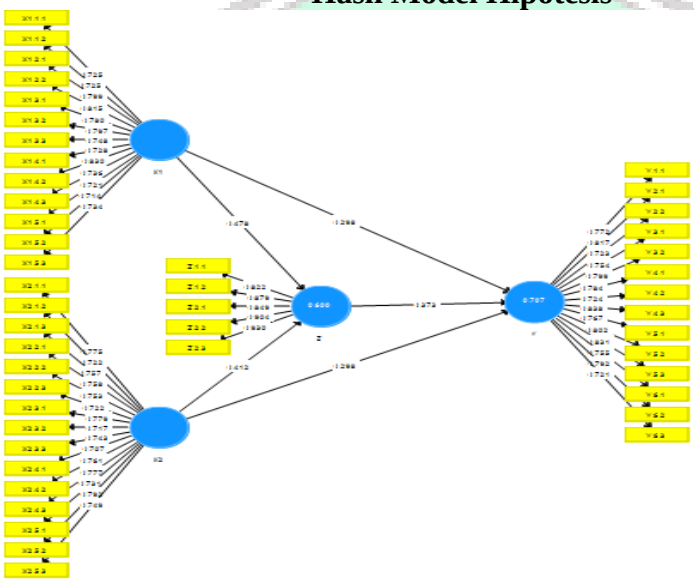
Penguji model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada *output path cofficents* dan *indirect effect.*

Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis:

Gambar 4.3
Hasil Model Hipotesis



Berdasarkan pada gambar pengujian hipotesis tersebut, maka dapat dianalisis bahwasanya:

1. variabel disiplin kerja memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298.
2. variabel motivasi kerja memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298.
3. Variabel prestasi kerja memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,373.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Disiplin kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	0,298	0,292	0,112	2,662	**0,008**
Disiplin kerja (X1) - >prestasi (kerja) Z	0,478	0,476	0,104	4,588	**0,000**
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0,298	0,317	0,100	2,965	**0,003**
Motivasi kerja (X2) -> Prestasi kerja (Z)	0,412	0,412	0,105	3,907	**0,000**
Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,373	0,363	0,133	2,810	**0,005**

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Tabel 4.20
Hasil Pengujiam Pengaruh Tidak Langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Disiplin kerja (X1) -> Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,178	0,177	0,085	2,089	**0,037**
Motivasi kerja (X2) -> Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,154	0,148	0,065	2,380	**0,018**

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam PLS, pengujian setiap hubugan yang dihipotesiskan dilakukan dengan cara simulasi dan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut hasil analisis PLS dengan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

H_1 : Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0,298 dan nilai *p-value* 0,008. Hasil t-stastistik diperoleh sebesar 2,662 > 1,96. Maka variabel disiplin kerja secara langsung mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima.**

H_2 : Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0,298 dan nilai *p-value* 0,003. Hasil t-stastistik diperoleh 2,965 > 1,96. Maka varibel motivasi kerja secara langsung mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

H_3 : Prestasi Kerja (Z) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karywaan dipeoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0,373 da nilai *p-value* 0,005. Hasil t-statistik diperoleh 2,810 > 1,96. Maka variabel prestasi kerja secara langsung mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

H_4 : Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0,178 dan nilai *p-value* 0,037. Hasil t-statistik diperoleh 2,089 > 1,96. Hal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ini ditunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel prestasi kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

H_5 : Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0,154 dan nilai *p-value* 0,018. Hasil t-statistik diperoleh 2,380> 1,96. Hal ini ditunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel prestasi kerja sebagai variabel mediai antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima**.

4.7 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi didalam model. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan dimediasi dengan Variabel Z.

Dibawah ini merupakan hasil pengujian menggunakan *software free statistic calculation for sobel test.*

Tabel 4. 21
Hasil Uji Mediasi Variabel X1

A	0,478
B	0,373
SE_A	0,104
SE_B	0,133
Sobel test statistic	2,39402283
One-tailed probability	0,00833236
Two-tailed probability	0,01666471

Sumber: Data diolah Software Free Sobel Test 2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel diatas, hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan angka sobel tes 2,39402283. Nilai *One-tailed probability* 0,00833236 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Mediasi Variabel X2

A	0,412
B	0,373
SE_A	0,100
SE_B	0,133
Sobel test statistic	2,31836286
One-tailed probability	0,01021481
Two-tailed probability	0,02042962

Sumber: Data diolah Software Free Sobel Test 2021

Berdasarkan tabel diatas, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan angka sobel tes 2,31836286. Nilai *One-tailed probability* 0,01021481< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.8 Pembahasan

Analisa model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

4.7.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni 0,298, t-statistik sebesar 2,662 dengan nilai *p-value* 0,008< 0,05. Oleh karena itu, apabila

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika semakin buruk disiplin kerja maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Kartikasari & Djastuti (2017) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat di Q.S Al-'Asr Ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Ayat ini menjelaskan bahwa apabila sseorang menegakkan disiplin kerja yang memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menamkan etika serta norma kerja dan mempunyai komitmen terhadap agamanya, maka tidak akan melupakan etiak serta norma kerja yang diajarkan sehingga akan membentuk suasana kerja yang tertib, aman dan tenang. Sehingga produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal akan tercapai,

4.7.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni 0,298 t-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

statistik sebesar 2,965 dengan nilai *p-value* 0,003< 0,05. oleh karena itu, apabila motivasi kerja semakin baik maka semakin baik pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika semakin menurun motivasi kerja pegawai maka semakin turun kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusri & Siagian (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil peneltian yang dilakukan oleh Raffy (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandangan islam yag berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat At-Taubah Ayat 111:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۚ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَاةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ ۚ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.

Ayat diatas menjelaskan bahwa semakin kita termotivasi untuk meningkatkan kinerja sebaik dan semakisimal mungkin, maka semakin banyak balasan yang setimpal yang akan didapat dari apa yang telah diusahakan.

4.7.3 Pengaruh Variabel Prestasi kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *inner model*, prestasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dilihat dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

nilai koefisien jalur sebesar 0,373 t-statistik sebesar 2,810 dengan nilai *p-value* 0,005< 0,05. oleh karena itu, apabila prestasi kerja yang dilakukaan atas kepada bawahan semakin ditingkatkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang diberikan untuk organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Anam dkk (2019) prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pandangan islam yag berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat At-Taubah Ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Ayat diatas menjelaskan bahwa manajemen adalah sebagai alat pelaksana utama dalam mencapai tujuan yang dihaarapkan, Agar meningkatnya kinerja dan produktivitas pegawai pada suatu organisasi, tentu harus memiliki rancangan perencanaan yang dapat menumbuhkan motivasi bagi pegawai agar mendapatkan hasil yang kinerja yang baik secaraa optimal.

4.7.4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil Uji sobel (mediasi), diperoleh hasil 2,39402283 > 1,96 menujukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan vaiabel prestasi sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai variabel mediasi diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Pandangan Islam yag berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: 7) Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8). dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi kerja buka sebagai suatu beban, namun bekerja keras untuk menikmati hasil yang telah dilakukan dan bersyukur atas pemberian Allah SWT. Dalam bekerja, seorang muslin harus bekerja karena Allah yang dapat melahirkan kepuasan jiwa.

4.7.5 Pengaruh Pada Variabel Motivasi Kerja (X2) Melalui Prestasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil Uji sobel (mediasi) diperoleh hasil 2,31836286 > 1,96 yang menujukkan bahwa ada pengaruh positif signfikan variabel prestasi kerja sebagai variabel mediasi. sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai variabel mediasi diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا ۖ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ ۗ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: "Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kamu berduka cita, sesungguhnya Allah beserta kita". Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir itulah yang rendah. Dan kalimat Allah itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana".

Ayat diatas menjelasakan bahwa ketenangan hati dan jiwa sebagai wujud dari adanya motivasi dalam siri seseorang yang selalu merasa dekat hanya kepada Alaah SWT. Motivasi maksimal tentu akan didapatkan seseorang ketika dia menjalani semua perintah dan menjuhi apa yang di larang oleh Allah SWT.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana organisasi dengan disiplin kerja yang kuat dan baik maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja para pegawai. Dalam kata lain, semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai Badan perencanaan pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso.

Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana organisasi yang mempunyai pegawai dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. dalam kata lain, jika motivasi karyawan semakin baik dan kuat maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Badan perencanaan pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso.

Variabel prestasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila prestasi kerja yang diberikan atasan kepada bawahan semakin ditingkatkan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang diberikan untuk Badan perencanaan pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso.

Variabel prestasi kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan perencanaan pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Dimana jika prestasi kerja lebih ditingkatkan maka akan meningkat pula disiplin kerja dan kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel prestasi kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai Badan perencanaan pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Dimana jika motivasi kerja lebih ditingkatkan maka akan semakin baik prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran, yakni sebagai berikut:

Bagi Organisasi

Sebaiknya Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso lebih meningkatkan disiplin kerja agar kebutuhan akan prestasi kerja semakin baik, karena faktor tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan dengan memberikan motivasi mengenai pentingnya untuk bekerja maka akan semakin baik pula prestasi yang akan dicapai oleh para pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya

penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendukung hasil-hasil peneltian untuk meberikan manfaat bagi para pembaca.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah

Anam, dkk. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol 4, No.2. PP. 51-61

Anggrainy, dkk. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1 PP. 1-10

Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Changgriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*. Vol. 5, No. 3 PP. 1-7

Darodjat, Tubagus Ahmad. 2015. *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung : PT. Refika Aditama

Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Dharmayanti. Dhiana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1 PP. 17-22

Effendi, Arif. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Bali. *Program*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Medis

Farisi, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4, No. 1 PP. 15-33

Hanafi, Bayu dwilaksono; Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5, No. 1 PP. 73-89

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas).* Jakarta. PT. Bumi Aksara

Heidjracman ; Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Hidayat, Cecep. 2006. Peran Kepemimpinan Camat Dalam Mewujudkan Disiplin Kerja Perangkat Kecamatan Di Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang**.** *Program Studi Imu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia*

Hidayati, dkk. 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 9, No. 12 PP. 391-398

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kartikasari, Rizky Indah; Indi Djastuti. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terjadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Spbe PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 6, No. 4 PP. 1-12

Lusri, Lidia; Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. Vol. 5, No. 1 PP. 1-8

Makmur. 2013. *Teori Manajemen Stratejik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung : PT. Rafika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya

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

pratama, Aditya putra. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*. vol. 8 No.2 PP. 174-229

Raffy, Asral Fiedaus. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Provinsi Jawa Barat. *Konsentrasi Kebijakan Publik Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Pasundan Bandung*

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RagaGrafindo Persada

Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga

Rofi, Nur Ahmad. 2012, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan.*Vo. 3, No.1 PP. 2

Salle, Agustinus. 2018. Pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan pengelolaan Keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah Studi pada skpd pemerintah kota jayapura. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah.* Vol. 13, No. 2, PP. 105-122

Sedamayanti. 2014. Manajemen sumberdaya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil. Bandung: PT. Rafika Aditama

Sedamayanti. 2017. Perencanaan dan pengembangan Sumberdaya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung : PT. Rafika Aditama

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Simatupang, Clarissa aprilynn: Putu Saroyeni. 2018. The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *Journal of Business and Management*. Vol. 20, No. 6 PP. 31-37

Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarsih; Supriadi. 2019. The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*. Vol. 7, No. 10 PP. 1375-1383

Suhendi, Hendi. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Supriyanto, Ahmad Sani; Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Riset manajemen SDM*. Malang: PT. Citra Intrans Selaras

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Syafrani, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics And Business Reviewe*. Vol. 8, No. 4 PP. 1410-7988

Wulandari, Meyland: Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*. Vol. 5, No. 3 PP. 128-144

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
Lampiran 2 : Biodata Peneliti
Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi
Lamoiran 4 : Bukti Turnitin
Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
Lampiran 6 :Tabulasi Data Hasil Kuesioner
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 8 : Uji Linieritas
Lampiran 9 : Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*
Lampiran 10 : Hasil Uji Sobel Test
Lampiran 11 : Dokumentasi Penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nur Aisyah
NIM/Jurusan : 17510053/Manajemen
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai BadanPerencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bondowoso)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda tangan pembimbing
1.	06 Desember 2020	Pengajuan Outline	1
2.	01 April 2021	Pengumpulan Bab I, II, III	2
3.	02 April 2021	Revisi Bab I, II, III	3
4.	07 April 2021	Revisi Bab I, II, III	4
5.	11 Juni 2021	Penggantian Judul	5
6.	18 April 2021	Pengumpulan Bab I, II, III	6
7.	28 Juni 2021	Revisi Bab I, II, III	7
8.	01 Juli 2021	Revisi Bab I, II, III	8
9.	02 Juli 2021	Acc Proposal	9
10.	26 Juli 2021	Seminar Proposal	10
11.	03 Agustus 2021	Revisi Bab I, II, III	11

Dipindai dengan CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

12.	02 Desember 2021	Pengumpulan Bab IV, V	12
13.	03 Desember 2021	Revisi Bab IV, V	13
14.	08 Desember 2021	Acc Keseluruhan	14

Malang, 08 Desember 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

Dipindai dengan CamScanner

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2 :

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Nur Aisyah
Tempat, Tanggal Lahir	: Bondowoso, 18 Maret 1999
Alamat Asal	: Dusun Krajan Selatan, RT. 06/ RW. 01, Desa Tamanan, Kecamatan Tamanan, Kabupaten Bondowoso
Telepon	: +62 83132992058
Email	: nur.aisyah180399@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011	: SDN 01 Tamanan
2011- 2014	: SMPN 02 Tamanan
2014 – 2017	: MAN Bondowoso
2017 – 2021	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018-2019	: Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 03 Desember 2021

Nur Aisyah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 :

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Nur Aisyah
NIM : 17510053
Handphone : 083132992058
Konsentrasi : Manajemen/SDM
Email : nur.aisyah180399@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso)

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	0%	0%	18%

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

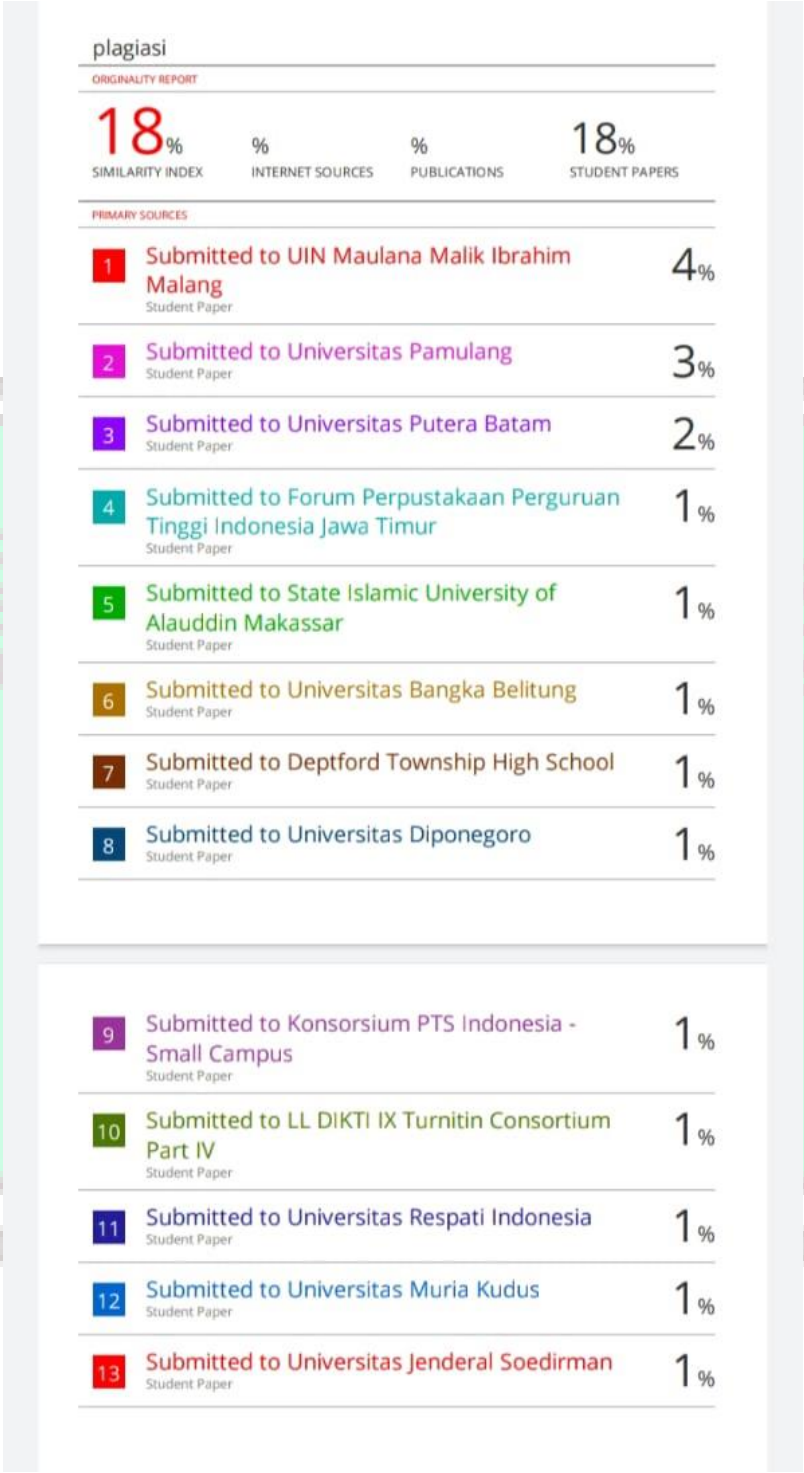
Malang, 24 Januari 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4 :

Bukti Turnitin



plagiasi

ORIGINALITY REPORT

18%	%	%	18%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	4%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	3%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1%
7	Submitted to Deptford Township High School Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
9	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1%
10	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
12	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
13	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5 :

Kuesioner penelitian

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso

Dengan hormat,

Saya Nur Aisyah, Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya swdang mengadakan penelitian dengan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso sebagai objek penelitian. Saya memohon bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudarai untuk berkenan meluangkan waktu untuk mengisi dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini. Apapun jawaban yang diberikan pada kuesioner ini bukan jawaban yang salah, mohon Bapak/Ibu, Saudara/Saudarai memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan yang dirasakan. Atas perhatian dan waktu yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nur Aisyah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Angket ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang berada di lingkungan badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bondowoso. peneliti sangat mengharapkan kerja sama dari bapak dan ibu untuk mengisi atau menajwab setiap pertanyaan yang diajukan di dalam angket.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- <20 tahun
- 21-30 tahun
- >30 tahun
- >40 Tahun

Jabatan/posisi :

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai. Penelitian dilakukan berdasarkan skala, dengan ketentuan sebagai berikut:
   1 = Sangat tidak setuju (STS)
   2 = Tidak setuju (TS)
   3 = Netral (N)
   4 = Setuju (S)
   5 = Sangat setuju (SS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang dirasakan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PERTANYAAN

Disiplin Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu hadir tepat waktu di tempat kerja					
2.	Saya mampu hadir untuk bekerja dan tidak pernah bolos kerja					
3.	Saya selalu waspada dan berhati-hati saat bekerja					
4.	Saya mampu menjaga dan merawat perlatan kerja					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja					
6.	Saya bekerja sesuai dengan *Job Description*					
7.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja					
8.	Saya memahami atas peraturan kerja yang berlaku					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja					
10.	Saya selalu mengikuti apel pagi sebelum melaksanakan kegiatan lain					
11.	Saya memiliki sikap dan perilaku yang baik					
12.	Saya mampu memisahkan urusan pribadi					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	dengan urusan pekerjaan					
13.	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan sebelum diberikan kepada atasan					

Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan memberikan *reward* kepada pegawai					
2.	Atasan mampu memperlakukan bawahan dengan baik					
3.	Selalu bersemangat untuk pergi ke tempat kerja setiap hari					
4.	Saya merasa tempat kerja aman bagi setiap pegawai					
5.	Saya merasa aman dengan kondisi dan lingkungan sekitar					
6.	Saya tidak pernah merasa terancam atau takut ketika bekerja					
7.	Saya mampu bersosialisasi dengan baik dengan para pegawai lainnya					
8.	Saya merasa terbantu pegawai lain yang mempunyai *job description* yang sama					
9.	Saya lebih berani dan terbuka untuk membicarakan urusan pekerjaan kepada atasan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10.	Saya mengakui setiap jabatan antar pegawai					
11.	Saya mengakui setiap prestasi yang didapat pegawai lain					
12.	Atasan cukup puas dengan hasil kerja dan memotivasi saya untuk lebih berprestasi					
13.	Saya mampu berusaha lebih giat lagi untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik dari sebelumnya					
14.	Saya merasa lebih dihargai apabila hasil kerja dinilai secara adil oleh atasan					
15.	Saya merasa bakat dan keahlian kerja terasa semakin terasah saat berada di BAPPEDA					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu sigap dan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Saya mampu memberikan hasil kerja kepada atasan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan secara bersama					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5.	Saya mampu menyelesaikan masalah secara bersama yang berkaitan dengan tugas kerja					
6.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
7.	Menurut saya tanggung jawab adalah bentuk rasa mengabdi dalam organisasi					
8.	Saya merasa BAPPEDA menanamkan rasa tanggung jawab terhadap para pegawainya					
9.	Saya mempunyai rasa ingin membantu pekerjaan pegawai lain yang mempunyai *job description* yang sama					
10.	Saya tidak bergantung kepada pegawai lain saat menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya mampu memberikan ide-ide kecil untuk kebaikan organisasi					
12.	Saya datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan					
13.	Saya mampu menggunakan waktu secara efisien					
14.	Saya tidak pernah mangkir/ tidak bekerja tanpa alasan					

Prestasi Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.	Saya mampu memberikan dukungan untuk organisasi					
2.	Saya mampu menggunakan peralatan kantor					
3.	Saya mampu menggunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
5.	Saya mampu memberikan hasil terbaik dalam bekerja					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6 :

Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Disiplin Kerja (X1)

	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
9	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
31	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3
36	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
40	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2
41	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
42	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
45	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5

Variabel Motivasi Kerja (X2)

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
9	2	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1															
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	2	3	2	4	3	5	4	3	4	5	4	4
10	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
11	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
12	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3
21	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3
22	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
26	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

41	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
42	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
43	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Y1. 1.1	Y1. 2.1	Y1. 2.2	Y1. 3.1	Y1. 3.2	Y1. 4.1	Y1. 4.2	Y1. 4.3	Y1. 5.1	Y1. 5.2	Y1. 5.3	Y1. 6.1	Y1. 6.2	Y1. 6.3
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
35	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Variabel Prestasi Kerja (Z)

	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3
1	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5
15	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4
19	4	5	4	4	4
20	5	5	4	5	5
21	5	4	4	5	5
22	4	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3
31	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4
35	5	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3
41	3	3	3	4	4
42	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7:

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas X1, X2, Y, Z

	Disiplin kerja (X1)	**Motivasi Kerja (X2)**	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Prestasi Kerja (Z)**
X1.1.1	0.725			
X1.1.2	0.725			
X1.2.1	0.799			
X1.2.2	0.815			
X1.3.1	0.780			
X1.3.2	0.792			
X1.3.3	0.748			
X1.4.1	0.728			
X1.4.2	0.830			
X1.4.3	0.736			
X1.5.1	0.721			
X1.5.2	0.714			
X1.5.3	0.734			
X2.1.1		0.775		
X2.1.2		0.722		
X2.1.3		0.757		
X2.2.1		0.758		
X2.2.2		0.753		
X2.2.3		0.722		

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.3.1		0.779		
X2.3.2		0.717		
X2.3.3		0.743		
X2.4.1		0.707		
X2.4.2		0.761		
X2.4.3		0.777		
X2.5.1		0.731		
X2.5.2		0.792		
X5.5.3		0.749		
Y.1.1			0.772	
Y.2.1			0.817	
Y.2.2			0.723	
Y.3.1			0.754	
Y.3.2			0.799	
Y.4.1			0.784	
Y.4.2			0.724	
Y.4.3			0.838	
Y.5.1			0.767	
Y.5.2			0.802	
Y.5.3			0.831	
Y.6.1			0.755	
Y.6.2			0.792	
Y.6.3			0.721	
Z.1.1				0.822

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z.1.2				0.879
Z.1.3				0.849
Z.1.4				0.904
Z.1.5				0.930

Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y, Z

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0.939	0.948	0.946	0.576
Motivasi kerja	0.945	0.952	0.951	0.562
Kinerja karyawan	0.950	0.953	0.955	0.605
Prestasi kerja	0.925	0.932	0.944	0.770

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8 :

Uji Linieritas

Disiplin kerja (X1) – Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable:kinerja pegawai							
	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.447	34.769	1	43	.000	24.393	.608
The independent variable is disiplin kerja.							

Motivasi kerja (X2) – Kinerja pegawai (Y)

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable:kinerja pegawai							
	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.390	27.492	1	43	.000	29.466	.471
The independent variable is motivasi kerja .							

Prestasi kerja (Z) – Kinerja pegawai (Y)

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable:kinerja pegawai							
	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.549	52.442	1	43	.000	18.822	1.913
The independent variable is prestasi kerja.							

Disiplin kerja (X1) – Prestasi kerja (Z)

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable:prestasi kerja							
	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.432	32.689	1	43	.000	7.659	.232
The independent variable is disiplin kerja.							

Motivasi kerja (X2) – Pretasi kerja (Z)

Model Summary and Parameter Estimates

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dependent Variable:prestasi kerja							
	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.370	25.201	1	43	.000	9.696	.177
The independent variable is motivasi kerja.							

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 9 :

Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*

Outer Model

Convergent Validity

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi Kerja (Z)
X1.1.1	0.725			
X1.1.2	0.725			
X1.2.1	0.799			
X1.2.2	0.815			
X1.3.1	0.780			
X1.3.2	0.792			
X1.3.3	0.748			
X1.4.1	0.728			
X1.4.2	0.830			
X1.4.3	0.736			
X1.5.1	0.721			
X1.5.2	0.714			
X1.5.3	0.734			
X2.1.1		0.775		
X2.1.2		0.722		
X2.1.3		0.757		
X2.2.1		0.758		
X2.2.2		0.753		

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.2.3		0.722		
X2.3.1		0.779		
X2.3.2		0.717		
X2.3.3		0.743		
X2.4.1		0.707		
X2.4.2		0.761		
X2.4.3		0.777		
X2.5.1		0.731		
X2.5.2		0.792		
X5.5.3		0.749		
Y.1.1			0.772	
Y.2.1			0.817	
Y.2.2			0.723	
Y.3.1			Y.3.1	
Y.3.2			Y.3.2	
Y.4.1			0.784	
Y.4.2			0.724	
Y.4.3			0.838	
Y.5.1			0.767	
Y.5.2			0.802	
Y.5.3			0.831	
Y.6.1			0.755	
Y.6.2			0.792	
Y.6.3			0.721	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z.1.1				0.822
Z.1.2				0.879
Z.1.3				0.849
Z.1.4				0.904
Z.1.5				0.930

Discriminant Validity

	Disiplin kerja (X1)	**Motivasi Kerja (X2)**	**Kinerja Pegawai (Y)**	**Prestasi Kerja (Z)**
X1.1.1	**0,725**	0,098	0,301	0,430
X1.1.2	**0,725**	0,338	0,405	0,552
X1.2.1	**0,799**	0,536	0,692	0,656
X1.2.2	**0,815**	0,498	0,522	0,598
X1.3.1	**0,780**	0,375	0,568	0,546
X1.3.2	**0,797**	0,321	0,509	0,380
X1.3.3	**0,748**	0,309	0,651	0,519
X1.4.1	**0,728**	0,487	0,601	0,450
X1.4.2	**0,830**	0,491	0,725	0,729
X1.4.3	**0,736**	0,408	0,572	0,476
X1.5.1	**0,721**	0,297	0,337	0,506
X1.5.2	**0,714**	0,326	0,340	0,321
X1.5.3	**0,734**	0,383	0,465	0,414
X2.1.1	0,259	**0,775**	0,429	0,358
X2.1.2	0,132	**0,722**	0,312	0,394
X2.1.3	0,436	**0,757**	0,705	0,610
X2.2.1	0,493	**0,758**	0,501	0,416
X2.2.2	0,411	**0,753**	0,575	0,405
X2.2.3	0,326	**0,722**	0,459	0,328
X2.3.1	0,512	**0,779**	0,761	0,602
X2.3.2	0,389	**0,717**	0,467	0,498
X2.3.3	0,272	**0,743**	0,501	0,594
X2.4.1	0,139	**0,707**	0,292	0,451
X2.4.2	0,166	**0,761**	0,371	0,244
X2.4.3	0,469	**0,777**	0,555	0,575
X2.5.1	0,491	**0,731**	0,498	0,572
X2.5.2	0,533	**0,792**	0,586	0,604
X2.5.3	0,408	**0,749**	0,450	0,423
Y.1.1	0,546	0,682	**0,772**	0,707

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y.2.1	0,595	0,720	**0,817**	0,718
Y.2.2	0,567	0,476	**0,723**	0,491
Y.3.1	0,538	0,480	**0,754**	0,559
Y.3.2	0,687	0,559	**0,799**	0,611
Y.4.1	0,654	0,448	**0,784**	0,436
Y.4.2	0,500	0,347	**0,724**	0,472
Y.4.3	0,559	0,573	**0,838**	0,433
Y.5.1	0,560	0,383	**0,767**	0,553
Y.5.2	0,602	0,615	**0,802**	0,545
Y.5.3	0,498	0,451	**0,831**	0,546
Y.6.1	0,445	0,511	**0,755**	0,628
Y.6.2	0,537	0,590	**0,792**	0,795
Y.6.3	0,407	0,582	**0,721**	0,777
Z.1.1	0,593	0,627	0,637	**0,822**
Z.1.2	0,534	0,507	0,574	**0,879**
Z.2.1	0,585	0,548	0,581	**0,849**
Z.2.2	0,587	0,638	0,788	**0,904**
Z.2.3	0,708	0,552	0,778	**0,930**

Inner Model

Nilai *R-Square*

Variabel penelitian	R Square
Kinerja karyawan (Y)	0,707
Prestasi kerja (Z)	0,600

Pengaruh Langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Disiplin kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	0,298	0,292	0,112	2,662	**0,008**
Disiplin kerja (X1) - >prestasi (kerja) Z	0,478	0,476	0,104	4,588	**0,000**
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja	0,298	0,317	0,100	2,965	**0,003**

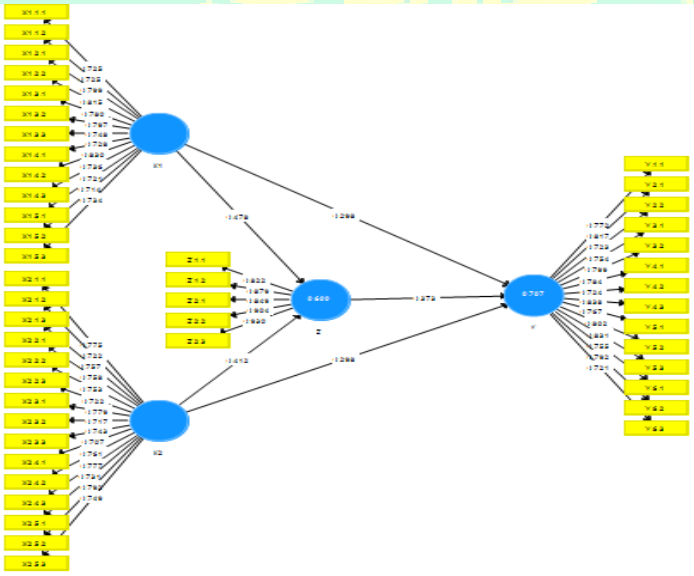
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan (Y)					
Motivasi kerja (X2) -> Prestasi kerja (Z)	0,412	0,412	0,105	3,907	**0,000**
Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,373	0,363	0,133	2,810	**0,005**

Pengaruh tidak langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin kerja (X1) -> Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,178	0,177	0,085	2,089	**0,037**
Motivasi kerja (X2) -> Prestasi kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,154	0,148	0,065	2,380	**0,018**

Model Hasil Penelitian

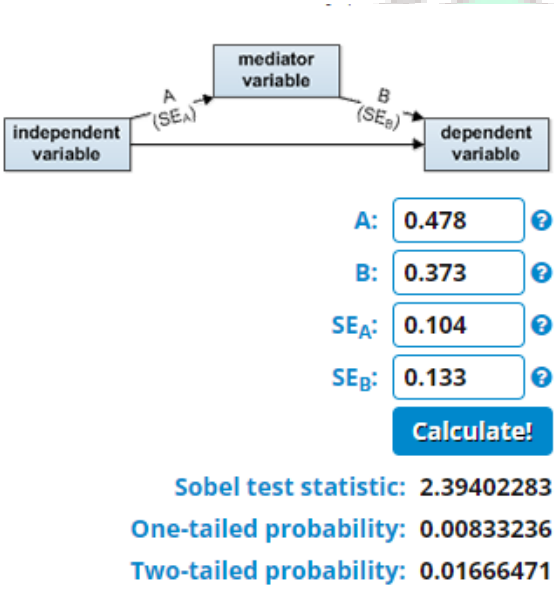


CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

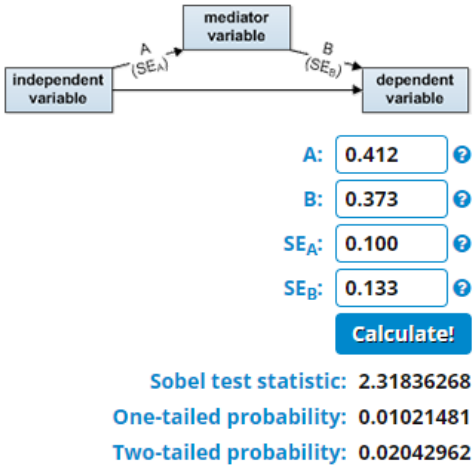
Lampiran 10 :

Hasil Uji Sobel Test

Uji mediasi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi prestasi Kerja (Z)



Uji mediasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi prestasi Kerja (Z)



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 11 :

Dokumentasi Penelitian



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG





CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG