

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA  
PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA BATU)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**DIMAS HAMDAN MUBAROK**

**NIM : 18510107**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA  
PEGAWAI DISPENDUKAPIL KOTA BATU)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**DIMAS HAMDAN MUBAROK**  
**NIM : 18510107**

**JURUSAN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA BATU)

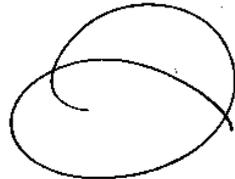
### SKRIPSI

Oleh

**DIMAS HAMDAN MUBAROK**  
**NIM: 18510107**

Telah disetujui pada tanggal 9 Juni 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si**  
**NIP. 197202122003121003**

Mengetahui:

**Ketua Program Studi,**



**Muhammad Sulhan, S.E., M.M**  
**NIP. 197406042006041002**

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA BATU)

## SKRIPSI

Oleh

**DIMAS HAMDAN MUBAROK**

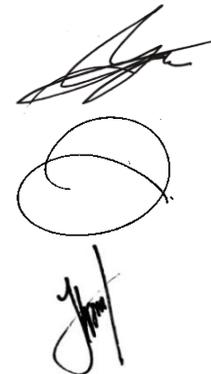
**NIM : 18510107**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Tanggal 27 Juni 2022

### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP 199311292020121005
2. Sekretaris/Pembimbing  
**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si**  
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama  
**Setiani, M.M**  
NIP 199009182018012002

### Tanda Tangan



Mengetahui:

**Ketua Program Studi,**

**Muhammad Sulhan, S.E., M.M**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas Hamdan Mubarak

NIM : 18510107

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA BATU)**

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

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

Malang, 9 Juni 2022

Hormat Saya



Dimas Hamdan Mubarak

NIM : 18510107

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan rasa syukur tiada henti kepada Allah SWT yang telah memberi kekuatan dan kemudahan sampai pada titik ini, skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya terkhusus kedua orang tua saya Bapak Takim, M.Pd dan Ibu Kustianah yang sangat luar biasa dalam mendidik saya hingga saat ini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materiil, serta do'a terbaik untuk saya.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi terkhusus kepada Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang sudah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.

Serta seluruh sahabat dan teman saya yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan dukungan, serta kenangan indah dalam hidup.

## **MOTTO**

Jalani prosesnya, Nikmati alurnya, Syukuri hasilnya.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah banyak memberikan saran, bimbingan serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Mardiana , SE., MM, selaku Dosen Wali yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi mulai awal masuk hingga saat ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu Wiwik Nuryati, Ibu Ratna Prihantini, Ibu Shella Nurcahyani, Bapak Imron dan seluruh pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kedua orang tua tercinta Bapak Takim, M.Pd dan Ibu Kustianah, yang telah memberikan dukungan, do'a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan adik Ramadhan Fauzan Adhima yang selalu memberikan dukungan semangat dan do'a.
9. Teman-teman BOLO MANTUL, Adrikni, Akhdan, Danial, Fatir, Gilang, Ian, Nasrul, Naufal, Robith, Ulil, Yoga, dan Devy yang telah memberikan dukungan, bantuan, masukan serta motivasi bagi penulis.
10. Teman-teman Remaja Masjid Baitul Jannah yang senantiasa kebersamai dalam berproses.
11. Sahabat-Sahabati BHARATA PR. Ekonomi "Moch.Hatta", yang menjadi wadah dalam berproses serta memberikan ilmu pengalaman yang bermanfaat.
12. Teman-teman UKM UNIOR khususnya PH UNIOR 2021 yang memberikan ilmu dan pengalaman bagi penulis.
13. Teman-teman IMAKOBA terkhusus PH & CO IMAKOBA 2022 yang senantiasa kebersamai dalam berproses serta memberikan ilmu pengalaman yang bermanfaat.
14. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2018 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsing pemikiran.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Malang, 9 Juni 2022

Dimas Hamdan Mubarak

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis .....	30
2.2.1 Motivasi Kerja.....	30
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2.2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	31
2.2.1.3 Teori-Teori Motivasi Kerja .....	33
2.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja .....	34

2.2.1.5 Motivasi Kerja Dalam Islam .....	35
2.2.2 Disiplin Kerja.....	36
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	36
2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	37
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	37
2.2.2.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan .....	39
2.2.2.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	39
2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam.....	40
2.2.3 Kinerja Pegawai .....	41
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	41
2.2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....	41
2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	42
2.2.3.4 Kinerja Pegawai Dalam Islam.....	42
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	44
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	44
2.2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	44
2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	45
2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam.....	46
2.3 Kerangka Konseptual .....	47
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	47
2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	47
2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	48
2.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja.....	48
2.4.4 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja.....	49
2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	49
2.5 Model Hipotesis.....	50
2.6 Hipotesis Penelitian.....	50
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>



4.2.3.1 Uji Validitas.....	86
4.2.3.2 Uji Reliabilitas.....	91
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	92
4.2.4.2 Uji Linieritas.....	92
4.2.4.3 Uji Multikolinieritas.....	93
4.2.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	94
4.2.6 Uji Hipotesis.....	95
4.2.6.1 Uji t.....	96
4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi).....	97
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.3.1 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	98
4.3.2 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	100
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	102
4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	103
4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	105
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>107</b>
5.1. Kesimpulan.....	107
5.2. Saran.....	108

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hari & Jam Kerja Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.....	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	73
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	78
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	81
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	92
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	95
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptal .....	47
Gambar 2.2 Model Hipotesis .....	50
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISPENDUKCAPIL Kota Batu .....	70
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	94
Gambar 4.3 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X1 Terhadap Y Melalui Z.....	97
Gambar 4.4 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X2 Terhadap Y Melalui Z.....	98

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 Biodata Peneliti
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Data Kuesioner
- Lampiran 5 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

## ABSTRAK

Mubarok, Dimas Hamdan. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu)”

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

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

---

---

Seluruh instansi tentunya berkeinginan menggapai tujuannya sendiri-sendiri, dimana keberadaan sumber daya manusia didalamnya turut serta memegang pengaruh yang sungguh penting. Tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi kinerja, serta menunjang kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui *explanatory research*. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 69 pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel melalui bantuan software *IBM SPSS 25.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

Mubarok, Dimas Hamdan. 2022, THESIS. Title: “*The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable (Study on Employees of DISPENDUKCAPIL Batu City)*”

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

Key word : *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction*

---

*All agencies certainly want to achieve their own goals, where the presence of human resources in the agency also plays a very important role. The level of work motivation and work discipline possessed by employees can affect performance, and support the job satisfaction of the employees. This study aims to determine how the influence of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employees' performance, as well as the role of job satisfaction in mediating work motivation and work discipline on employee performance.*

*This study uses a quantitative approach through explanatory research. The population and sample in this study amounted to 69 employees of DISPENDUKCAPIL Batu City with a saturated sample technique. Data collection techniques with questionnaires and interviews. The variables in this study are Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Employees Performance (Y), and Job satisfaction (Z). The data analysis method used validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, path analysis, and Sobel test through the help of IBM SPSS 25.0 software for Windows.*

*The results of this study show that work motivation has no significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, job satisfaction can mediate work motivation on employee performance, job satisfaction cannot mediate work discipline on employee performance, and job satisfaction has a significant effect on performance of the employees.*

## مستخلص البحث

حمدان، ديماس. ٢٠٢٢، بحث جامعي. العنوان: "تأثير تحفيز العمل وانضباط العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير وساطة (دراسة عن موظفي DISPENDUKCAPIL مدينة باطوا).

المشرف : الدكتور أحمد ساني سوفريينتوا، الماجستير

الكلمات الأساسية : أداء الموظف، الرضا الوظيفي، انضباط العمل، تحفيز العمل

تريد جميع الوكالات بالتأكد تحقيق أهدافها الخاصة، حيث يلعب وجود الموارد البشرية فيها تأثيراً مهماً للغاية. يمكن أن يؤثر مستوى دافع العمل وانضباط العمل الذي يمتلكه الموظفون على الأداء، ويدعم الرضا الوظيفي للموظف. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير دافع العمل وانضباط العمل والرضا الوظيفي على أداء الموظف، وكذلك دور الرضا الوظيفي في التوسط في تحفيز العمل وانضباط العمل على أداء الموظف.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً من خلال البحث التوضيحي. بلغ عدد السكان والعينة في هذه الدراسة 69 موظفاً في DISPENDUKCAPIL مدينة باتوا باستخدام تقنية العينة المشبعة. تقنيات جمع البيانات مع الاستبيانات والمقابلات. المتغيرات في هذه الدراسة هي الدافع للعمل (X1)، وانضباط العمل (X2)، وأداء الموظف (Y)، والرضا الوظيفي (Z). استخدمت طريقة تحليل البيانات اختبار الصلاحية، واختبار الموثوقية، واختبار الحالة الطبيعية، واختبار الخطية، واختبار الخطية المتعددة، وتحليل المسار، واختبار سوبل من خلال مساعدة برنامج IBM SPSS 25.0 لنظام التشغيل Windows.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن دافع العمل ليس له تأثير كبير على أداء الموظف، وانضباط العمل له تأثير كبير على أداء الموظف، والرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط دافع العمل على أداء الموظف، والرضا الوظيفي لا يمكن أن يتوسط انضباط العمل على أداء الموظف، والرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seluruh lembaga tentunya berkeinginan menggapai target mereka sendiri-sendiri, dimana keberadaan sumber daya manusia didalamnya turut serta memegang pengaruh yang sungguh penting. Sumber daya manusia yang dimaksud agar sesuai sama yang diinginkan bagi setiap lembaga dapat digerakkan melalui dorongan semangat yang membuat proses bekerja individu lebih aktif. Salah satu aspek yang penting tersebut adalah terdapatnya aspek motivasi, karena keberadaan motivasi inilah yang menjadi salah satu penentu sikap dari setiap individu dalam bekerja.

Ida (2010:562) menjelaskan motivasi sebagai suatu cara atau usaha seseorang dalam menyelesaikan sesuatu demi mendapatkan tujuan yang dapat dipengaruhi sebab munculnya sebuah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu kondisi yang wajib dilengkapi, yang mana individu akan tergerak buat menyelesaikan sesuatu untuk melengkapi kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut permasari (2013:2) menjelaskan bahwa urgent untuk tiap organisasi demi dapat senantiasa memotivasi pegawai demi dapat meraih target organisasi. Keadaan ini disebabkan lantaran pegawai menjadi anggota dari proses perencanaan dan penyelenggara untuk mencapai target organisasi.

Kehadiran motivasi menjadi satu hal yang penting, karena motivasi menjadi tanda penggerak sebab pegawai dalam organisasi atau instansi berkepribadian juga berproses melalui bentuk spesifik dan berhubungan pada output kerja yang dimaksud nantinya, motivasi menjadi dasar pemicu pegawai agar dapat bekerja lebih keras. Motivasi kerja bagi setiap individu menjadi pendorong dalam mencapai tujuan mereka baik masing-masing individu ataupun organisasi.

Dalam Ismajli et al, (2015:28) dijelaskan bahwa kebutuhan individu akan fisiologis, psikologi, dan social dapat mempengaruhi motivasi. Setiap kebutuhan itu sebagai nilai yang wajib untuk dapat dilengkapi sehingga nantinya ada

pengembangan berproses dari tiap individu. Pada tiap organisasi, setiap pegawai diminta untuk mesti melakukan pelayanan yang maksimal juga berkelas yang dapat dilihat melalui berbagai hal didalam sarana manajemen untuk menelaah dan merangsang sebuah efisiensi. Maka dengan adanya pengembangan nantinya memberikan kapabilitas yang lebih banyak untuk instansi atau organisasi kelak.

Menurunkan motivasi bagi setiap pegawai adalah suatu keharusan bagi setiap pemimpin, lantaran pegawai dapat lebih meningkatkan kualitas kerja yang menjadi kewajiban bagi pegawai. Kontak antara pemimpin dan pegawai juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, melalui pemimpin memberikan penjelasan yang bagus dan bisa dimengerti oleh pegawai, sehingga pegawai memahami jobdesk serta mengerti maksud tujuan yang ingin diraih nantinya.

Sedangkan, faktor disiplin kerja juga menjadi salah satu aspek penting pada sebuah organisasi. Disiplin kerja sungguh berarti bagi pertumbuhan organisasi, khususnya dalam memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaannya secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi dalam membimbing pegawai dalam menaati serta menyukai aturan, tata tertib, dan kebijakan yang ada sehingga memberikan kinerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja yang tertib, tentunya susah untuk instansi atau organisasi untuk dapat meraih output dan tujuan organisasi yang terbaik.

Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang ada. Sedangkan berdasarkan Hasibuan (2014) disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi operatif paling krusial, sebab tambah tinggi disiplin pegawai, maka tambah tinggi prestasi kerja yang diraihinya, disiplin yang baik menggambarkan tingginya rasa bertanggungjawab seseorang pada tugas-tugas dan kewajiban yang ditugaskan kepada dirinya. Disiplin merupakan suatu kepatuhan pada aturan dan perintah yang sudah ditetapkan oleh organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Keberadaan disiplin kerja

memberikan gairah serta semangat kerja dalam mendorong diraihnya tujuan organisasi atau instansi.

Setiap organisasi dan instansi tentunya menghendaki kinerja pegawai yang disiplin serta penuh profesionalitas dalam bekerja. Pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu telah disepakati tata tertib dan aturan bagi seluruh pegawainya, diantaranya aturan berpakaian, melakukan standar kerja dengan baik, dan waktu kerja dan kewajiban untuk melakukan absensi pada saat jam masuk dan pulang kerja. Seluruh pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu diwajibkan untuk melakukan absensi menggunakan *faceprint*. Berikut adalah jadwal hari dan jam kerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Hari Kerja dan Jam Kerja Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu**

No	Hari Kerja	Jam Kerja
1.	Senin - Kamis	07.30 – 16.00 WIB
2.	Jum'at	07.00 – 14.00 WIB

Sumber: DISPENDUKCAPIL Kota Batu

Demikian pentingnya keberadaan disiplin kerja yang mana setiap pegawai harus mentaati suatu peraturan dan tata tertib dalam organisasi atau instansi, apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh setiap pegawai maka akan diberikan konsekuensi berupa kegiatan disipliner untuk memberikan efek jera yang nantinya mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prawirasentono (2002) output yang dapat diraih seseorang atau kelompok, sejalan dengan tanggung jawab serta wewenang sendiri-sendiri, melalui usaha meraih tujuan organisasi yang berkaitan secara legal, sesuai hukum serta sesuai dengan etika dan moral disebut sebagai kinerja. Kinerja pegawai sebagai poin berarti karena setiap turunnya kinerja individu maupun kelompok bisa menurunkan efek signifikan bagi organisasi. Maka dari itu keberadaan seorang

pemimpin dalam aspek ini mengemban tugas cukup serius karena dia dituntut untuk senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya serta membagikan motivasi untuk bawahannya sehingga bisa meningkatkan kinerjanya hingga akhirnya tercapai tujuan organisasi.

Dalam Hasibuan (2001:34) dijelaskan kinerja sebagai satu output kerja yang diraih individu didalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berdasar pada kecakapan, pengalaman dan keseriusan serta waktu. Kinerja pegawai dapat ditumbuhkan dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki semua sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai kepuasan kerja.

Organisasi wajib untuk memperhatikan kondisi dari pegawainya, sebab ketika pegawai merasa nyaman didalam menuntaskan tugasnya, maka setelahnya pegawai diharapkan menjadi lebih baik. Yildiz & Tuna (2015:674) menjelaskan kepuasan kerja sebagai akibat emosional yang lahir dari setiap pegawai bagi lingkungan pekerjaan serta jenis pekerjaan khusus tanpa hanya bisa diukur dari kesuksesan pegawai itu. Artinya, kepuasan kerja menjadi bagian yang berkarakter individu karena tahapan kepuasan kerja pada tiap pegawai tidak sama. Pada intinya seseorang akan merasa nyaman serta memiliki kesetiaan yang tinggi pada organisasi apabila mereka dalam bekerja atau berproses mendapatkan kepuasan kerja yang selaras dengan napa yang mereka inginkan.

Bersumber pada penelitian yang dilakukan oleh Farisi, et al (2020) menyatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau. Kemudian penelitian yang dilakukan Anisya, dkk (2021) menunjukkan keberadaan motivasi berpengaruh langsung serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan sebelumnya, hasil penelitian dari Tasya & Gilang (2020) menunjukkan hasil yang sama dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Serta penelitian dari Annisa &

Supriyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh Alfiah (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Iptian, et al (2020) yang mana terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Wasiman (2020) menunjukkan output pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil yang sama juga disampaikan oleh Hidayati, Perizade dan Widiyanto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar Bali. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2015) juga Adha, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Tusholihah, dkk (2019) dan Kurniawan & Heryanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan research gap diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti tertarik guna meneliti pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

DISPENDUKCAPIL Kota Batu adalah organisasi perangkat daerah yang memiliki peran utama dan tanggung jawab memberikan pelayanan langsung bagi masyarakat untuk mendapatkan arsip administrasi kependudukan. DISPENDUKCAPIL Kota Batu senantiasa berupaya menjalankan pembenahan

pada setiap bidang terkhusus bidang sumber daya manusia yang dimiliki, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat diraih.

DISPENDUKCAPIL Kota Batu menerapkan motivasi melalui briefing yang diberikan oleh pimpinan pada setiap diri pegawai serta lebih menekankan pada penanaman motivasi pada setiap diri pegawai masing-masing. Namun dalam kenyataannya penanaman motivasi pada setiap diri pegawai masih dianggap kurang. Sehingga keberadaan motivasi sangat perlu diperhatikan dan diberikan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, sebab jika kinerja pegawai sudah selaras dengan rencana organisasi maka jelas mudah untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu selalu berusaha memberikan yang terbaik serta selaras dengan ketentuan yang ada dalam organisasi, sebab kinerja yang dikerjakan oleh setiap pegawai sudah menunjukkan elektabilitasnya, bisa diartikan sama-sama menunjukkan keunggulannya.

Mengenai disiplin kerja yang terjadi pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu telah dianggap cukup baik, instansi ini memakai sistem absensi faceprint pada jam masuk kantor pagi hari dan jam pulang kantor sore hari. Sudah ditetapkan juga jadwal penggunaan seragam kantor yaitu pada hari senin menggunakan seragam dinas (kheki), selasa menggunakan batik, rabu putih hitam, hari kamis menggunakan batik, dan hari jum'at berpakaian bebas dan berkerah. Tindakan disipliner pada DISPENDUKCAPIL yaitu dengan menindak lanjuti terlebih dahulu yang dilakukan secara persuasif sebelum ke tahap tindak tegas. Tapi masih ditemukan pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib dan peraturan, seperti datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan kantor. Setiap pelanggaran serta ketidakdisiplinan pegawai, instansi mempunyai langkah sendiri-sendiri selaras dengan kebijakan yang sudah ditetapkan. Maka dari itu dengan keberadaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai dan sesuai harapan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pegawai DISPENDUKAPIL Kota Batu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka bisa dirumuskan bahwa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKAPIL Kota Batu

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Akan halnya manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasil nantinya bisa menyampaikan lanjutan informasi bagi perkembangan keilmuan, terkhusus ilmu manajemen dan konsentrasi sumber daya manusia yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berfungsi dalam rekomendasi tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas serta wewenangnya dalam organisasi/instansi yang mempunyai efek terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran, masukan, serta rujukan guna sebagai informasi masukan penelitian selanjutnya serta untuk informasi tentang hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu digunakan untuk mendapatkan perkiraan untuk membuat kerangka berfikir, serta guna mempertimbangkan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang diteliti sehingga akan terus berkembang. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Anisya, Supriyanto dan Ekowati (2021) dengan judul *The Effect of Motivation on Employee Performance Through Organizational Culture*. Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Tasya & Gilang (2020) meneliti dengan judul *The Influences of Motivation on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

Keempat, penelitian yang dilakukan Annisa & Supriyanto (2021) dengan judul *The Influences of Leadership Styles and Work Motivation on Employees Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Departmen of*

Transportation of Blitar City). Hasilnya menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Alfiyah (2019) meneliti dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Iptian, Zamroni & Efendi (2020) yang berjudul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employees Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketujuh, Wulandari & Wasiman (2020) meneliti dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan, Hidayati, Perizade & Widiyanti (2019) meneliti yang berjudul *Effect Of Work Discipline And Work Environmen To Performance Of Employee (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Muhammad Hoesin Palembang)*. Hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesembilan, Juniantara & Riana (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Koperasi di Denpasar Bali. Didapatkan hasil penelitian yang mana kepuasan kerja dan motivasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Denpasar Bali.

Kesepuluh, Changgriawan (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Hasilnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesebelas, Parmin (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan YANTEK Unit PT PLN Rayon Kebumen). Hasilnya menyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi serta budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keduabelas, Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketigabelas, penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (PT. CITUS Cabang Jawa Barat). Hasilnya menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keempatbelas, penelitian yang dilakukan Kurniawan & Heryanto (2019) yang berjudul Effect of Work Disciplin and Work Environmen on Employe

Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel in Department of Tourism, Youth and Sports of Padang District. Hasilnya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Kelimabelas, Nuryatin (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astron Optindo Industries. Hasilnya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keenambelas, penelitian ini dilakukan oleh Pratama & Dihan (2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Arief Nirwana Utama). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen

organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka bisa dikumpulkan dalam satu tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Farisi,dkk (Irnawati, Fahmi) (2020) Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih	Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau	Regresi Linier Berganda (SPSS)	- Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

	Provinsi Riau				Perkebunan Nusantara V
2	Anisya, et al (Supriyanto, Ekowati) (2021) The Effect of Motivation on Employee Performance Through Organizational Culture.	Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi di SATPOL PP Kota Pasuruan.	Explanatory Research	- Motivasi - Kinerja Karyawan - Budaya Organisasi	Motivasi berpengaruh langsung serta signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Tasya & Gilang (2020) The Influences of Motivation on Employees Performance	Untuk mempelajari motivasi kerja dari karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung	Kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	- Motivation - Performance	Menunjukkan motivasi berpengaruh bagi kinerja karyawan.

4	Annisa & Supriyanto (2021) The Influences of Leadership Styles and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Departmen of Transportati on of Blitar City.)	menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menguji serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menguji juga menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menguji dan menganalisis pengaruh	Path Analysis	- Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	-Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan -Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan -Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap
---	--	---	---------------	---	---

		<p>kepemimpinan gaya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>			<p>kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Alfiyah (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan</p>	<p>Regresi Linir Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja dan budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja tidak</li> </ul>

	Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.	kerja terhadap kinerja karyawan			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Iptian, et al (2020) The Effect of Work Disciplin and Compensati on on Employe Performanc ee	Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	Ex-post facto melalui pendekatan kuantitatif	- Kinera karyawan - Disiplin Kerja - Kompensasi	disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Wulandari & Wasiman (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	Kuantitatif SPSS versi 25	- Disiplin Kerja - Motivasi	Disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap

	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam.	karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dampak disiplin kerja dan motivasi pada kinerja karyawan		- Kinerja karyawan	kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Hidayati et al (2019) Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employee (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Muhammad	Mengkaji dan Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	- Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Hoesin Palembang)				
9	Juniantara dan Riana (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Koperasi di Denpasar Bali	Mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar	Partial least square	- Kepuasan Kerja - Motivasi - Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua

					faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.
10	Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	- Kepuasan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11	Parmin (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan	Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, budayaorga	Path analysis (SPSS)	- Kepemimpinan - Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan dan motivasi

	<p>Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan YANTEK Unit PT PLN Rayon Kebumen).</p>	<p>nisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PT PLN Rayon Kebumen.</p>		<p>- Budaya organisasi - Kinerja karyawan - Kepuasan kerja</p>	<p>kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap</p>
--	---	---	--	--	---

					kinerja karyawan, 5) kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Adha, dkk (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Budaya Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi

	Dinas Sosial Kabupaten Jember				kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Tusholihah, et al (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (PT. CITUS Cabang Jawa Barat)	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif Spss 21	- Kinerja Karyawan - Motivasi - Disiplin Kerja	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14	Kurniawan & Heryanto (2019) Effect of Work Disciplin and Work Environmen on Employee Performanc e with	Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis jalur dengan menggunakan Path Analysis	- Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	1) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan

	<p>Work Motivation as an Intervening Variabel in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District</p>	<p>dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening</p>		<p>terhadap motivasi kerja, 3) disiplin kerja tidak berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) lingkungan kerja berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) motivasi kerja berpengaru h signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) disiplin kerja berpengaru h signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	---	--	--

					karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja, 7) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.
15	Nuryatin (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Kuantitatif PLS	- Motivasi Kerja - Disiplin - Kepuasan - Kinerja Karyawan	1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

	<p>Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astron Optindo Industries</p>	<p>sebagai variabel intervening</p>		<p>kepuasan kerja, 3) motivasi kerja berpengaru h positif terhadap kinerja karyawan, 4) disiplin kerja berpengaru h positif terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaru h positif terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi</p>
--	--	---	--	--

					kerja terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
16	Pratama & Dihan (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan	Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial dan	Kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dan deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Performanc e</li> </ul>	1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

	<p>Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Arief Nirwana Utama)</p>	<p>serentak, serta secara langsung dan tidak langsung</p>		<p>kerja, 3) komitmen organisasio nal dan disiplin kerja berpengaru h signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, 4) komitmen organisasio nal berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) disiplin kerja berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) komitmen organisasio</p>
--	---	---	--	---

					nal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 8) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, 9)
--	--	--	--	--	---

					disiplin kerja berpengaru h signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.
--	--	--	--	--	---

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam Robbins (2007:129) menjelaskan motivasi adalah tahapan kesediaan guna memberikan tingkat usaha yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut demi memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja bisa diartikan sebagai “dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) individu dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), serta tingkat keuletan dalam menghadapi suatu hambatan atau permasalahan (*level of persistences*). Sedangkan menurut Ida (2010:562) menjelaskan motivasi sebagai suatu cara atau usaha seseorang dalam menyelesaikan sesuatu demi mendapatkan tujuan yang dapat dipengaruhi sebab munculnya sebuah kebutuhan. Kebutuhan menjadi suatu soal yang wajib dilengkapi, yang mana individu akan tergerak untuk menjalankan sesuatu untuk melengkapi kebutuhan yang dimaksud.

Dalam Ismajli et al (2015:28) dijelaskan motivasi dapat terpengaruh sebab kebutuhan individu akan fisiologis, psikologis, dan sosial. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan individu terkait adanya poin-poin yang primer dalam kehidupan organisasi. Kebutuhan psikologi adalah kebutuhan individu terkait adanya poin-poin yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan terkhusus pada pekerjaan. Sementara itu kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk dapat menyambung relasi hubungan dengan kawan sekerja didalam berorganisasi. Peningkatan proses dari setiap individu dapat dilakukan dengan melengkapi setiap kebutuhan tersebut. Pada setiap organisasi, setiap pegawai diminta untuk wajib memberikan kinerja yang maksimal serta bermutu dapat dilihat melalui bermacam aspek didalam fasilitas manajemen untuk menganalisis serta melecut suatu efisiensi. Maka dari itu dengan keberadaan peningkatan akan memberikan keterampilan yang tinggi untuk organisasi atau instansi kelak.

Atas segenap pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah situasi psikologis yang melecut dilakukannya suatu perbuatan dan memberikan kekuatan yang menuju pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan dan mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi menjadi berbagai alasan serta dorongan yang ada pada diri manusia yang memicu dalam melaksanakan sesuatu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Dalam Anyim dan Chidi (2012:34) diperoleh sebagian aspek yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai, yaitu:

1. Faktor finansial atau moneter yang terdiri dari:
  - a. Gaji : satu diantara aspek yang sangat berarti sehingga butuh dibagikan tepat waktu. Dalam membagikan suatu gaji, organisasi butuh menimbang aspek seperti biaya hidup dari pegawai, kemampuan organisasi dalam menggaji pegawai, dan lain-lain.

- b. Bonus : imbalan tambahan yang dibagikan organisasi atas output kerja yang lebih dan prestasi yang diraih pegawai.
  - c. Insentif : Pemberian insentif dapat juga berakibat bagi motivasi pegawai dalam bekerja. Insentif dapat berbentuk tunjangan seperti tunjangan kesehatan, pendidikan, hari tua, dan lain-lain.
  - d. Insentif khusus individu : Insentif khusus individu dapat dibagikan organisasi bagi pegawai yang memberikan kontribusi yang berbentuk kritik, saran yang konkret serta rasional untuk kemajuan organisasi.
2. Faktor non finansial yang terdiri dari:
- a. Jabatan dalam pekerjaan : Pegawai akan selalu termotivasi jika mempunyai jabatan yang tinggi didalam pekerjaan. Keadaan ini disebabkan pegawai merasa bangga sehingga termotivasi untuk bekerja lebih sehingga mendapatkan status berupa jabatan dalam pekerjaan.
  - b. Penghargaan dan pengakuan : Pegawai perlu diapresiasi atas seluruh hal yang sudah dilakukan demi kemajuan organisasi. Apresiasi yang diberikan dapat melalui atasan dan melalui pihak-pihak yang memiliki wewenang jabatan yang lebih tinggi.
  - c. Delegasi wewenang : Memberikan kepercayaan bagi pegawai agar selalu termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan adanya delegasi wewenang, pegawai akan merasa bahwa kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sudah dihargai dan dianggap serta menjadi pilihan.
  - d. Kondisi dalam pekerjaan : Kondisi dalam pekerjaan dapat berpengaruh pada motivasi pegawai dalam bekerja. Organisasi sebaiknya mempersiapkan situasi kerja yang nyaman serta penyediaan sarana dan prasarana yang baik.
  - e. Keamanan dalam pekerjaan : Jaminan dalam bentuk keamanan pekerjaan maupun jaminan tentang ketidakpastian status pegawai dapat menjadi motivasi pegawai secara signifikan. Situasi ini juga dapat mengurangi tingkat keluarnya pegawai dalam organisasi.

- f. Partisipasi karyawan : Mengajak pegawai untuk turut serta berperan didalam acara-acara organisasi sehingga dapat memotivasi pegawai. Kondisi ini disebabkan pegawai merasa dianggap kehadirannya oleh organisasi.
- g. Hubungan yang harmonis dan ramah dengan rekan sekerja : Hubungan yang baik dan sehat wajib tersedia didalam setiap organisasi. Kondisi ini secara jelas dapat menjadi motivasi bagi pegawai.

### **2.2.1.3 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Segegap teori mengenai motivasi sudah ada serta berkembang, satu diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dibagi kedalam 5 kategori, dimana individu wajib melengkapi kebutuhan paling mendasar terlebih dulu sebelum melengkapi kebutuhan lainnya (Daft, 2006:367). Kategori kebutuhan tersebut diantaranya:

1. Kebutuhan fisiologis : Kebutuhan fisik manusia yang paling dasar. Dalam organisasi kebutuhan fisiologis tergambar pada kebutuhan-kebutuhan seperti gaji pokok, semangat kerja dan fasilitas.
2. Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan akan lingkungan fisik maupun non fisik yang aman serta terjamin dari suatu ancaman. Dalam organisasi, kebutuhan akan adanya rasa aman tercermin dari kebutuhan akan pekerjaan yang terjamin, asuransi serta perlindungan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial : Kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima oleh orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan ini membuat individu untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
4. Kebutuhan akan penghargaan : Kebutuhan yang berkaitan pada keinginan individu untuk meraih pengakuan serta dukungan dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan akan penghargaan tercermin dari motivasi pegawai untuk meraih pengakuan dan pujian atas kontribusinya untuk organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : Kebutuhan pengembangan potensi tiap individu guna menumbuhkan kompetensi individu. Kebutuhan aktualisasi diri bisa

didapatkan dengan memberikan pegawai kesempatan tumbuh melalui pekerjaan tugas-tugas yang menantang.

Selanjutnya, ada juga teori motivasi yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer yang diingat dengan teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*). Teori ini sebagai penyederhanaan dari teori Maslow yang dibagi menjadi tiga kategori yaitu:

1. Kebutuhan akan kehidupan (*Existence*) : Kebutuhan tentang aspek mendasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup individu. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, maka akan tumbuh kesejahteraan secara fisik.
2. Kebutuhan akan hubungan (*Relatednes*) : Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Kondisi ini disebabkan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth*) : Kebutuhan ini mencakup pengembangan potensi diri sehingga kemampuan, keahlian serta kompetensi individu akan meningkat. Kebutuhan ini akan muncul ketika kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi.

#### **2.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan Daft (2006:367) ada beberapa indikator dalam mengukur motivasi yang dilandasi oleh teori Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis : Kebutuhan yang harus dilengkapi oleh setiap individu. Dalam organisasi, kebutuhan fisiologis mencakup aspek yang wajib diberikan pada pegawai untuk memenuhi keberlangsungan hidup mereka seperti gaji pokok, fasilitas, dan lainnya. Kebutuhan ini dapat membuat pegawai termotivasi apabila bisa dilengkapi.
2. Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan terhadap jaminan tentang ketidakpastian masa depan maupun ancaman. Dalam organisasi kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan jaminan pekerjaan maupun kesehatan serta kebutuhan akan kepastian pekerjaan yang aman.

3. Kebutuhan sosial : Kebutuhan untuk berinteraksi atau berhubungan dengan individu lainnya. Dalam organisasi, kebutuhan sosial tergambar dalam kebutuhan pegawai untuk dapat dianggap baik oleh rekan sekerja, dapat berhubungan baik dan selaras dengan atasan maupun rekan kerja.
4. Kebutuhan pada penghargaan : Kebutuhan untuk memperoleh apresiasi atau penghargaan untuk suatu kinerja yang sudah dikerjakan. Pada organisasi, kebutuhan penghargaan dibentuk dari adanya keinginan untuk meraih pengakuan dari rekan sekerja dan atasan terkait hasil kinerja yang telah dilakukan sehingga pegawai akan selalu termotivasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri. Kebutuhan ini akan hadir paling akhir sesudah kebutuhan lainnya terpenuhi. Organisasi harus menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya dengan melalui pelatihan salah satunya.

### 2.2.1.5 Motivasi Kerja Dalam Islam

Dalam Islam motivasi kerja berbentuk semangat kerja setiap muslim dalam mencari nafkah yang menjadi komponen dari ibadah. Setiap pekerjaan dilakukan bukan hanya demi mengejar kesenangan hidup semata, tidak pula demi status, akan tetapi demi beribadah kepada Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 disebutkan

لَهُ ۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللّٰهِ ۗ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُعَذِّبُوۡا مَا  
بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ ۗ مِنْ وَّٰلٍ

Artinya: *“Baginya (manusia) terdapat malaikat-malaikat yang senantiasa menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang bisa menolaknya dan tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*.

Allah SWT tidak akan mengubah nasib manusia apabila mereka tidak berusaha apapun. Sehingga wajib hukumnya bagi setiap muslim untuk selalu semangat dan bermotivasi untuk mengubah keadaan mereka, karena Allah tidak akan melewatkan sedikitpun setiap usaha dari hamba-Nya, berapapun Allah akan memberikan imbalan yang setimpal dengan usaha yang telah hamba-Nya lakukan.

Sehingga dengan jelas Islam telah menjelaskan bahwa motivasi memanglah penting bagi setiap muslim dalam menjalani hidup, dengan motivasi yang ditanamkan didalam diri kita, sehingga akan dicapai kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan tujuan yang kita inginkan.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menandakan sebuah situasi atau perilaku hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang ada pada organisasi. Besarnya tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepada dirinya tergambar dari sikap disiplin yang baik. Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2017:335).

Disiplin menurut Simamora (2013:610) merupakan langkah dalam mengoreksi atau menghukum bawahan sebab melangaar peraturan atau prosedur berlaku. Sedangkan didalam pasal 1 ayat (1) PP (Peraturan Pemerintah) nomor 53 tahun 2010 menjelaskan pengertian disiplin pegawai negeri sipil yaitu kesanggupan pegawai negeri sipil dalam mematuhi kewajiban serta menghindari larangan yang diberlakukan dalam peraturan perundang-undangan atau kedinasan yang bila mana tidak dipatuhi dan dilanggar maka diberi hukuman disiplin (Mulia, 2021).

Sedangkan Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja menjadi fungsi operatif yang paling penting, sebab semakin baik disiplin pegawai, maka prestasi kerja yang diraihny juga akan semakin tinggi, disiplin yang baik menggambarkan tingginya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepada dirinya. Disiplin merupakan suatu kepatuhan pada aturan dan perintah yang sudah ditentukan oleh organisasi baik dengan tertulis maupun tidak tertulis. Keberadaan disiplin kerja memberikan gairah serta semangat kerja dalam mendorong diraihnya tujuan organisasi atau instansi.

Berdasarkan uraian pengertian diatas, menunjukkan disiplin kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan serta ketentuan organisasi yang terdapat didalam diri pegawai, yang membuat ia bisa menyelaraskan diri dengan sukarela terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan.

### **2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Rivai (2006) membagi disiplin kerja menjadi empat perspektif, yaitu:

- a. Disiplin retributif (*Retributiv Disciplin*) adalah sikap menghukum untuk anggota yang telah melakukan kesalahan.
- b. Disiplin korektif (*Corectiv Disciplin*) adalah sikap membenaran atau mengkoreksi perbuatan dari kesalahan yang dilakukan anggota.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*) adalah sikap melindungi hak-hak dasar individu sewaktu tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*) adalah berfokus pada penggunaan tindakan disiplin semata saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Konsep lainnya menurut Robert Bacal (2002) dalam Sinambela (2017) terdapat disiplin progresif. Disiplin progresif adalah tahapan dimana manajer menggunakan paksaan serta tekanan seminimal mungkin demi memecahkan masalah kinerja, tapi penerapan konsekuensi ini apabila upaya pemecahan masalah dengan lebih kooperatif belum mendapatkan hasil.

### **2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo (2000) pada Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja terdapat tujuh aspek, yaitu:

a. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan

Tegaknya disiplin bisa dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi, yang mana pegawai hendak menaati semua peraturan yang berlangsung apabila ia menganggap mendapatkan jaminan balas jasa yang sebanding dengan jerih payahnya yang sudah dilakukan bagi organisasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan dari sosok pimpinan menjadi poin penting, sebab dalam lingkungan organisasi bentuk disiplin dan cara mengendalikan diri baik dari ucapan, sikap dan perbuatan yang dilakukan oleh pimpinan, tentunya senantiasa diperhatikan oleh seluruh pegawai.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa digunakan pegangan

Proses membina disiplin tidak bisa terlaksana dalam organisasi apabila tidak terdapatnya aturan tertulis yang pasti untuk bisa dijadikan pegangan bersama. Peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi serta situasi membuat disiplin tidak mungkin ditegakkan.

d. Keberanian pimpinan dalam memutuskan tindakan

Apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan guna memutuskan tindakan yang selaras dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

e. Ada tidaknya *control* dari pimpinan

Perlunya pengawasan dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, sehingga mengarahkan para pegawai untuk bisa melakukan pekerjaan dengan akurat dan benar sesuai yang sudah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian bagi pegawai

Setiap karakter yang dimiliki pegawai tentunya berbeda satu dengan yang lainnya. Pegawai bukan hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan positif seperti saling menghormati saat berpapasan di lingkungan kerja, memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, kerap

mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dapat mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.2.2.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Tiga indikator disiplin kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

1. Disiplin waktu, yaitu tingkah laku menunjukkan kepatuhan peraturan didalam organisasi tentang waktu kerja.
2. Disiplin peraturan, yaitu tingkah laku menunjukkan kesadaran dalam mematuhi setiap peraturan yang diberlakukan dalam organisasi.
3. Disiplin tanggung jawab, yaitu tingkah laku menunjukkan kemampuan seseorang terhadap tugas yang sedang diberikan dalam organisasi untuk meraih tujuan organisasi.

#### **2.2.2.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Rivai (2006) menjelaskan pelanggaran kerja sebagai setiap ucapan, tulisan dan perilaku seseorang yang melanggar peraturan disiplin yang sudah dirumuskan oleh organisasi. Sedangkan, hukuman disiplin yang diberikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang telah melanggar peraturan disiplin disebut sebagai sanksi pelanggaran kerja. Berikut tingkatan serta jenis sanksi pelanggaran kerja yang biasanya diberlakukan di sebuah organisasi:

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran Lisan
  - b. Teguran Tertulis
  - c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan Gaji
  - b. Penurunan Gaji
  - c. Penundaan Promosi Jabatan
3. Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis :
  - a. Penurunan Pangkat

- b. Pembebasan dari Jabatan
- c. Perberhentian (Skors)
- d. Pemecatan

### 2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam

Disiplin merupakan ketaatan dalam menaati dan menjalankan suatu sistem yang mewajibkan individu untuk patuh terhadap keputusan serta peraturan yang berlaku, sesuai dengan tata tertib serta aturan yang ada. Sehingga dengan kata lain disiplin adalah suatu perilaku mematuhi peraturan serta tata tertib yang ada tanpa adanya pamrih.

Dalam Islam dijelaskan ayat Al-Qur'an juga hadist yang mengharuskan setiap insan untuk disiplin, dalam arti ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, diantaranya surah 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 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya” (QS. An-Nisa 59).*

Menurut Ibnu Katsir, patuh kepada Allah yakni dengan mengikuti ajaran Al-Qur'an, sementara patuh terhadap Rasulullah yakni dengan mengamalkan sunah-sunahnya. Setiap insan yang beriman demikian halnya diperintahkan untuk patuh pada *Ulil Amri* yaitu para pemimpin kaum muslimin serta ulama. Sama artinya didalam sebuah organisasi atau instansi yang sudah sewajibnya untuk mematuhi peraturan serta tata tertib yang telah ditentukan, sehingga dengan disiplin

kerja yang baik akan memberikan dampak baik pula dalam proses menjalankan kinerja dalam organisasi.

### **2.2.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Hasibuan (2001:34) menjelaskan kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu output kerja yang diraih seseorang didalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan berdasar pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (2002) kinerja adalah output yang dapat diraih seseorang atau sekelompok orang didalam organisasi, sejalan dengan wewenang serta tanggung jawab sendiri-sendiri, didalam usaha meraih tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sejalan dengan etika dan moral.

Kinerja pegawai adalah satu dari sekian implementasi fungsi dari suatu perencanaan (Suwati, 2013:43). Maka dari itu dalam proses kinerja ada fungsi manajemen yang senantiasa diterapkan, mulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penerapan fungsi manajemen.

Menurut penjabaran tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah ssuatu output capaian atau prestasi yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Ouput capaian tersebut diperlukan organisasi agar bisa selalu progresif dan berkembang dalam persaingan global.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai**

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson (Suhendi, Hendi & Sahya, 2010:190) yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- b. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi serta kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan serta sistem penghargaan.

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator-Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson (2006:378) adalah:

1. Kuantitas : Kinerja pegawai bisa dinilai dari total output pekerjaan yang sudah dikerjakan. Kondisi ini berhubungan dengan target yang akan diraih.
2. Kualitas : Kinerja pegawai dinilai dari kesan terhadap bagaimana tingkat kesempurnaan atau baik buruknya suatu output pekerjaan seorang pegawai. Output itu mencerminkan tingkat keahlian dan kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu : Kinerja pegawai dinilai dengan dasar bagaimana seorang pegawai bisa menyelesaikan suatu pekerjaan tepat waktu yang sudah ditentukan. Kemampuan pegawai dalam manajemen waktu menjadi poin krusial agar senantiasa dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Efektifitas : Kinerja pegawai dinilai lewat cara-cara pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal. Kondisi ini berfungsi untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi.
5. Kehadiran : Kinerja pegawai dinilai dari tingkat kehadiran pegawai, yang bisa diartikan sebagai ukuran semangat pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai dapat menggambarkan motivasi dan kemauan pegawai sendiri dalam bekerja.

### **2.2.3.4 Kinerja Pegawai Dalam Islam**

Setiap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi dan melengkapi setiap keperluan jasmani dan rohani, dan akan diperoleh nilai amal ibadah apabila

dikerjakan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam Islam kinerja merupakan sebuah keharusan yang patut diterapkan. Pekerjaan yang baik tentunya dilaksanakan dengan kesungguhan, kebenaran dan kejujuran akan memberikan pengaruh baik bagi diri sendiri juga organisasi, sehingga tercapailah kinerja yang baik dan bermutu. Setiap kinerja akan bernilai ibadah apabila dikerjakan dengan baik dan sejalan dengan yang diberikan.

Dalam Al-Qur'an surah An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang sudah mereka kerjakan”.*

Setiap pegawai di dalam dunia kerja wajib bekerja dengan baik serta ikhlas, agar memperoleh imbalan yang baik sejalan dengan kinerja yang sudah mereka lakukan. Islam menganjurkan umatnya untuk memiliki kinerja yang baik dalam mengamalkan ilmu yang sudah diperoleh untuk memperoleh ridho Allah.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Ibrahim et al (2014:315) menjelaskan kepuasan kerja adalah kondisi krusial yang wajib dirangsang sebab tingginya kepuasan kerja, membuat pegawai secara sukarela akan berusaha dan berupaya lebih dalam bekerja. Kondisi ini jelas memberikan efek untuk meraih tujuan-tujuan organisasi. Sama dengan yang dijelaskan oleh Munir & Rahman (2016:490) bahwa cara efisien untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan kerjanya, akan merasa senang serta bahagia yang membuat termotivasi juga terpacu untuk dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang dilihat dari moral, disiplin kerja dan prestasi kerja (M. S..Hasibuan,2006:202). Sedangkan kepuasan kerja menurut Tepret & Tuna (2015:674) merupakan reaksi emosional yang dikeluarkan seorang individu untuk lingkungan pekerjaan serta jenis pekerjaan tertentu tanpa bisa diukur dari kesuksesan pegawai tersebut. Artinya, kepuasan kerja menjadi kondisi yang bersifat individu sebab tingkatan kepuasan kerja setiap pegawai tidak sama. Selaras dengan kondisi tersebut, Murti & Srimulyani (2013:11) menjelaskan kepuasan kerja ketat hubungannya dengan keinginan serta kebutuhan pegawai. Artinya, saat keinginan serta kebutuhan pegawai dalam bekerja dapat terwujud, maka kepuasan kerja otomatis akan terpengaruh.

Menurut dari beberapa pengertian diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional seorang pegawai berdasarkan evaluasi yang dilakukan baik terhadap situasi dan kondisi dalam pekerjaan.

### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Aziri (2011:81) yaitu:

1. Sifat dari pekerjaan : Kepuasan kerja dapat diraih jika suatu pekerjaan cukup memiliki berbagai macam jenis, keleluasaan, tantangan, serta bidang yang membutuhkan kemampuan dan keahlian pegawai.
2. Kompensasi : Pegawai akan mencari kompensasi yang pasti, adil, sejalan dengan harapan, dan sejalan dengan bentuk pekerjaan.
3. Kesempatan untuk maju dan berkembang : Pegawai lebih condong memilih pekerjaan yang menyuplai kesempatan untuk kemajuan serta pertumbuhan pegawai.
4. Manajemen : Manajemen yang berfokus kepada sumber daya manusia dapat mentimulus kepuasan kerja pegawainya.
5. Kelompok kerja : Pegawai memerlukan kelompok kerja untuk menyampaikan aspirasi, keinginan dan menjadi bentuk dari kebutuhan akan prestasi.
6. Kondisi kerja : Kondisi kerja melekat hubungannya dengan rekan kerja juga atasan.

#### **2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator dalam mengukur kepuasan kerja menurut Roelen et al (2008:434) adalah:

1. Beban kerja : Beban kerja merupakan total pekerjaan yang harus dituntaskan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak boleh terlalu berlebihan dan sebaliknya. Kepuasan kerja dapat ditumbuhkan dengan beban kerja yang sesuai dengan kompetensi serta kapabilitas yang dimiliki pegawai.
2. Kecapatan dalam pekerjaan : Dalam pekerjaan selalu memiliki tenggat waktu atau deadlin yang digunakan untuk menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pegawai butuh meningkatkan kemampuan dan kecakapan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.
3. Variasi tugas : Pekerjaan yang memiliki banyak variasi tugas menjadi tantangan khusus untuk pegawai, yang mana saat pegawai mampu menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka akan tumbuh kepuasan kerja.

4. Kondisi pekerjaan : Situasi atau kondisi yang kondusif dibutuhkan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan kondisi lingkungan fisik maupun non fisik pada tempat kerja. Lingkungan fisik dapat dilihat dari kondisi ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan lainnya. Sedangkan lingkungan non fisik dapat dilihat dari hubungan dengan rekan sekerja maupun atasan.
5. Jam kerja : Jam kerja wajib selaras dengan jam kerja pegawai pada umumnya. Jam kerja yang berlebihan dapat berpotensi menimbulkan rasa penat sehingga berakibat stress. Wajarnya jam kerja yang sesuai adalah 7-8 jam.
6. Gaji : Kepuasan kerja dapat distimulus dengan pemberian upah yang sesuai dan adil. Upah disebut sesuai saat dapat mencukupi kebutuhan pegawai, serta disebut adil saat upah yang diberikan sesuai dengan kompetensi pegawai.
7. Atasan : Gaya kepemimpinan atasan akan senantiasa diperhatikan oleh pegawai. Hal itu menjadi tolak ukur bagaimana keefektifan jalannya organisasi saat dipimpin oleh atasan. Pegawai dapat merasa puas apabila kepemimpinan yang diterapkan berjalan dengan baik.
8. Rekan sekerja : Aspek rekan sekerja sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai selalu mengharapkan rekan sekerja yang dapat menerima dan membimbing agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Kondisi ini mencerminkan kebutuhan pegawai untuk dapat diterima dalam lingkungan baik dalam pekerjaan atau dimanapun pegawai berada.
9. Penjelasan tentang pekerjaan : Pegawai memerlukan penjelasan dalam pekerjaan mulai dari hal teknis, peran, dan lainnya. Pegawai akan mengalami banyak kesulitan dan tidak dapat melakukan kinerja dengan maksimal ketika tidak memperoleh informasi yang cukup dan jelas pada pekerjaannya. Pengaruh yang merugikan dapat terjadi saat pegawai tidak memahami kejelasan pekerjaannya seperti konflik, ketidakjelasan peran, kebingungan, dan lainnya. Sehingga kejelasan tentang pekerjaan dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

#### 2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Dalam Islam kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga poin ini sangat berhubungan dengan persoalan yang tumbuh dalam bekerja khususnya kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas disertai dengan sabar serta ditambah dengan syukur, maka akan tercipta nilai kepuasan tertentu yang didapatkan. Sesuai dalam Al-Qur'an surah Ibrahim ayat 7 yaitu:

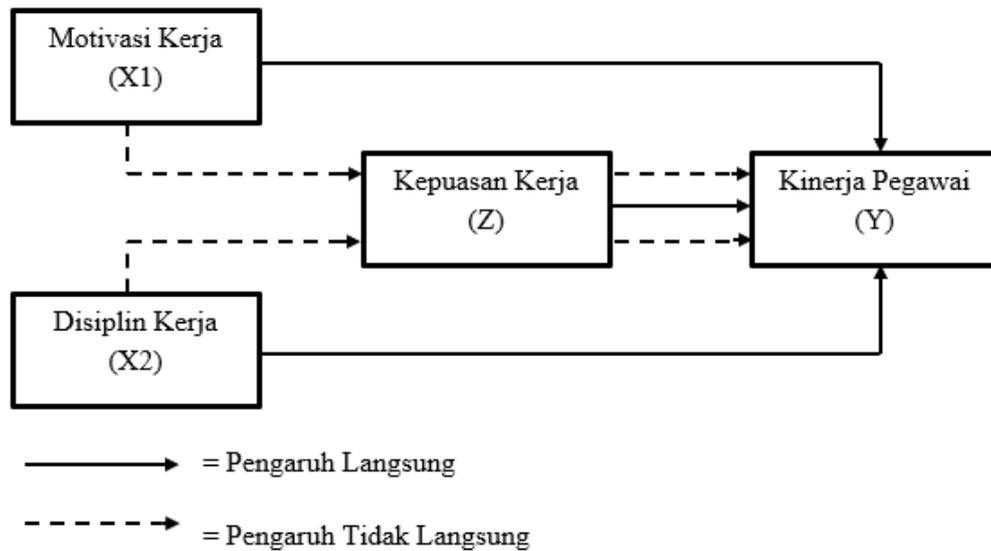
وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”.*

Setiap muslim sejati dalam melaksanakan pekerjaan dinyatakan mendapatkan kepuasan kerja jika mendapatkan ridho Allah SWT. Dengan diniatkan pada ibadah, setiap pekerjaan tentunya akan mendapatkan pahala dan memberikan kepuasan bagi setiap muslim.

### 2.3 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh penting bagi pegawai. Untuk mendukung diraihinya tujuan yang diinginkan serta dicapainya hasil yang optimal, dapat dilakukan dengan bekerja dengan bersemangat dan bergairah melalui motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020), Tasya & Gilang (2020), Rudiantono (2017), Anisya et al (2021) serta Annisa & Supriyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menurut Sinambela (2017) adalah kompetensi kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan berkelanjutan untuk bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2019), kemudian Iptian, et al (2020), selanjutnya Wulandari dan Wasiman (2020), dan Hidayati, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja**

Motivasi menjadi suatu usaha seseorang untuk melakukan sesuatu guna meraih suatu tujuan serta bisa dipengaruhi oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan menjadi suatu kondisi untuk wajib dipenuhi agar seseorang terpacu melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Ida, 2010). Ketika dalam bekerja sangat termotivasi, pegawai diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pribadinya berupa kepuasan kerja sesuai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2020) hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

#### **2.4.4 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja bisa dianggap sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Sutrisno (2009) menjelaskan manfaat bagi organisasi adalah akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga didapatkan hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan didapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan bisa menumbuhkan pikiran dan tenaganya semaksimal mungkin hingga diraihnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2020), dan Pratama & Dihan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

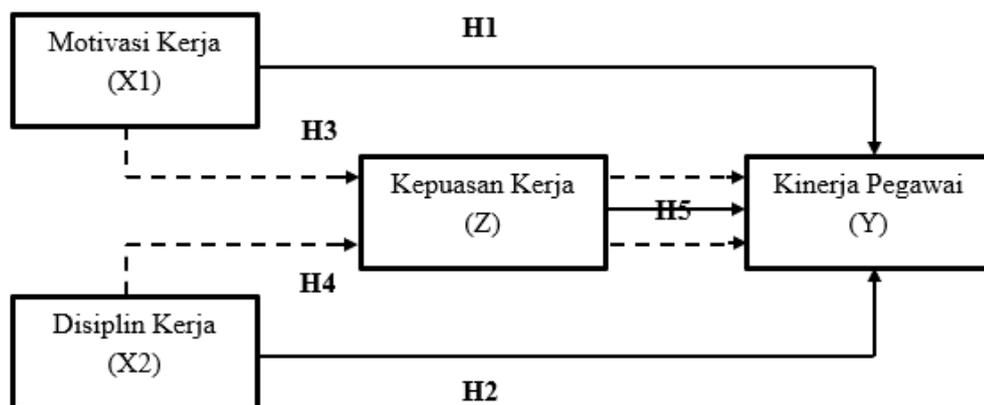
#### 2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja menjadi bagian penting yang harus distimulus sebab dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan dengan sukarela berupaya serta berusaha lebih dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini memberikan pengaruh untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) dan Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2.5 Model Hipotesis

**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**



#### 2.6 Hipotesis Penelitian:

**H1** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

**H2** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

**H3** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

**H4** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

**H5** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang mengfokuskan pada uji teori lewat pengukuran variabel-variabel penelitian dengan numeral serta memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian memanfaatkan alat ukur berbentuk kuesioner serta melalui data yang didapatkan berbentuk jawaban atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada pegawai. Dengan demikian, berdasar pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory.

Penelitian eksplanatori dalam Supriyanto & Maharani (2013:180) bertujuan untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini memuat hipotesis yang akan diuji keabsahannya. Hipotesis ini mencerminkan relasi antar dua variabel, guna mengetahui apakah variabel berasosisasi atau tidak dengan variabel yang lain, serta apakah variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel yang lain.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian inii dilakukan di DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Mengenai ruang lingkup dalam penelitian ini tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia, terkhusus dalam hal Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Dalam Supriyanto & Maharani (2013:35) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil

kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Jumlah pegawai tersebut sebanyak 69 pegawai yang dibagi dalam tiga bidang atau posisi bekerja yaitu Dafduk 27 pegawai, Capil 12 pegawai, PIAK (Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan) 10 pegawai dan Sekretariat 20 pegawai. Jumlah populasi pegawai pada Dafduk, Capil, PIAK dan Sekretariat bisa diamati pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

Bidang	Pegawai
Dafduk	27 Pegawai
Capil	12 Pegawai
PIAK	10 Pegawai
Sekretariat	20 Pegawai
Jumlah	69 Pegawai

### 3.3.2 Sampel

Dalam Supriyanto & Ekowati (2019 : 20) sampel adalah bagian dari himpunan objek atau subjek yang mempunyai sifat dan ciri tertentu untuk dipelajari. Oleh karenanya sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar. Berdasarkan pada jumlah populasi yang ada, maka peneliti menggunakan seluruh pegawai yang ada di DISPENDUKCAPIL Kota Batu sebagai sampel sebanyak 69 orang.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan

menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto & Maharani, 2013:36). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai, sehingga peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

### **3.4 Data dan Jenis Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Maholtra dalam Supriyanto & Maharani (2013:51) menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung demi tujuan khusus yakni memecahkan problematika yang sedang dihadapi sesuai responden yang mengisi angket/kuesioner. Angket/kuesioner menjadi hal pokok yang digunakan dalam pengumpulan data dengan teknik penelitian survey. Hasil dari angket/kuesioner itu berupa numeral (angka), tabel analisis statistik serta uraian simpulan hasil penelitian. Hasil angket/kuesioner dijadikan dasar untuk analisa data kuantitatif. Data primer sebagai subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung penelitian yang didapatkan melalui beragam sumber yang difungsikan untuk memenuhi penelitian. Didapatkan melalui data dan laporan-laporan tertulis yang diproduksi oleh subjek penelitian. Selain itu dilakukan pula dengan mempelajari buku-buku teks, makalah-makalah, catatan kuliah, internet serta lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang bisa mendukung penelitian ini. Data ini menjadi pendukung yang berkaitan dengan penelitian yang didapatkan melalui:

1. Profil dan literatur di DISPENDUKCAPIL Kota Batu
2. Buku sumber yang berkaitan dengan variabel penelitian
3. Jurnal serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema problematika yang diteliti

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memilih data yang dipakai, diperlukan teknik pengumpulan data sehingga fakta maupun bukti yang dihasilkan dapat berfungsi sebagai data objektif serta tidak meyimpang dari data yang sebenarnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan angket/kuesioner.

Wawancara dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada pegawai yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penerapan wawancara dengan bentuk butir-butir pertanyaan yang ditanyakan kepada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu, dengan harapan bisa mendapatkan data yang lebih jelas dan rinci.

Angket atau kuesioner dilakukan melalui menyusun daftar pertanyaan yang selanjutnya dibagikan secara langsung kepada para responden. Dengan demikian hasil pengisian kuesioner akan lebih terang dan akurat. Penyebaran kuesioner kepada responden oleh peneliti dengan memakai daftar pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, serta kepuasan kerja.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala merupakan sebuah instrumen atau mekanisme untuk memilah individu yang terkait dengan variabel minat yang kita teliti (Supriyanto & Maharani, 2013:41). Skala pengukuran merupakan rentetan aturan yang diperlukan untuk analisis kuantitatif data dari pengukuran variabel.

Skala Likert diterapkan dalam penelitian ini. Terdapat lima kategori penilaian berdasarkan jawaban dari responden, yaitu:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Cukup setuju	: 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

Dalam Supriyanto & Maharani (2013:34) tujuan digunakannya skala likert adalah untuk mengukur pendapat, sikap serta persepsi individu atau sekumpulan individu terhadap suatu keadaan sosial maupun peristiwa di mana dengan cara penjabaran variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, yang mana indikator tersebut dijadikan titik tolak guna merangkai butir-butir pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, kemungkinan jawaban telah ditetapkan terlebih dahulu serta responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban selain pilihan yang ada.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Variabel bebas dan variabel terikat dipilih sebagai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Secara rinci, berikut adalah variabel, indikator serta item penelitian.

#### **1. Variabel independent**

Variabel independen (X) merupakan variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### **2. Variabel dependent**

Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

#### **3. Variabel Mediasi**

Variabel mediasi merupakan variabel yang tidak dapat diukur maupun diamati, meski demikian variabel secara teoretis memengaruhi relasi antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini menjadi variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel

independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbalnya variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini merupakan kepuasan kerja.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Item	Sumber
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan usaha individu dalam mengerjakan sesuatu untuk mendapatkan tujuan dan bisa diakibatkan dari munculnya suatu kebutuhan (Ida, 2010:562).	Kebutuhan fisik	- Kesesuaian Gaji - Mendapatkan fasilitas	Supriyanto & Maharani (2013)
		Kebutuhan keamanan	- Rasa aman dan nyaman - Adanya jaminan kesehatan	
		Kebutuhan social/afiliasi	- Adanya rasa kekeluargaan - Hubungan baik antar pegawai	
		Kebutuhan penghargaan	- Adanya penghargaan atau pujian - Kenaikan jabatan	
		Kebutuhan aktualisasi diri	- Peningkatan kompetensi dan keterampilan pegawai - Kepekaan terhadap lingkungan	

Disiplin Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, dan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.	Disiplin Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu dan sanggup menaati peraturan jam kerja kantor</li> <li>- Mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu.</li> <li>- Datang dan hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan kantor</li> <li>- Mampu mengatur prioritas diri saat bekerja</li> </ul>	Robbins (2008)
		Disiplin Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak</li> <li>- Melakukan absensi sesuai</li> </ul>	

			waktu yang ditetapkan - Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan	
		Disiplin Tanggung Jawab	- Menyelesaikan pekerjaan dengan baik - Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya - Bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (prestasi kerja) merupakan capaian hasil kerja seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	Kuantitas	- Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target - Sigap dan tanggap pada pekerjaan - Saya bisa melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor	Dharma dalam Supriyanto & Maharani (2013)

	kepadanya yang berdasar pada kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu memberikan mutu terbaik bagi perusahaan</li> <li>- Mampu bekerja sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan bisa diraih</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur</li> </ul>	
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>- Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</li> <li>- Mampu menyelesaikan</li> </ul>	

			pekerjaan dengan teliti dan rapi	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang keluar dari diri seseorang terhadap lingkungan pekerjaan dan jenis pekerjaan tertentu tanpa dapat diukur dari kesuksesan pegawai tersebut (Tepret & Tuna, 2015:674).	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seberapa besar diberikan tugas yang menarik</li> <li>- Kesempatan untuk menerima tanggung jawab</li> </ul>	Supriyanto & Maharani (2013)
		Kesesuaian Pekerjaan dengan Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki</li> </ul>	
		Upah dan Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan</li> <li>- Kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan tuntutan pekerjaan</li> </ul>	
		Teman sekerja & Atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan berinteraksi dengan teman sekerja, atasan dan lingkungan kerja</li> </ul>	

			- Tingkat hubungan dan dukungan dengan teman sekerja	
		Kondisi Lingkungan Kerja	- Kondisi kerja yang kondusif	

### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Data

Tujuan dari uji instrumen data adalah mengetahui tingkat akurasi dan konsistensi dari data yang dihimpun. Alat (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk menghimpun data utama wajib memenuhi dua syarat, yakni validitas dan reliabilitas.

##### 3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) instrumen dikatakan valid jika bisa mengukur tentang hal yang akan diukur. Untuk menguji kesalahan suatu instrumen, kuesioner harus mencukupi syarat validitas. Analisis dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai di nomor pertanyaan dengan nilai total atau rata-rata dari nomor pertanyaan. Selanjutnya koefisien korelasi  $r$  dilakukan uji signifikansi melalui perbandingan indeks korelasi dengan level signifikan 5% (0,05) serta koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,30. Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  dan koefisien korelasinya  $> 0,30$  maka instrumen dikatakan valid.

### **3.8.1.2 Uji Reliabilitas**

Dalam Supriyanto dan Maharani (2013) instrumen dikatakan reliabel apabila bisa digunakan untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda tetapi konsisten menggambarkan hasil yang sama atau tetap memberikan hasil ukuran yang sama. Instrumen bisa dianggap reliabel jika nilai koefisien alphanya  $> 0,60$ .

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Supriyanto & Maharani, 2013:73). Hasil dari uji ini memiliki nilai residual yang menyebar normal atau tidak dalam distribusi data. Dalam uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang mana apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### **3.8.2.2 Uji Linieritas**

Dalam Supriyanto dan Maharani (2013:73) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan telah bersifat linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan estimasi kurva yang merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika  $\text{sig. linearity} < 0,05$  maka variabel bebas mempunyai hubungan linear dengan variabel terikat.

#### **3.8.2.3 Uji Multikolinieritas**

Dalam Supriyanto dan Maharani (2013:70) mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Menurut Juliandi,dkk (2015:161)

apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian tersebut.

### **3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Fungsi dari variabel mediasi atau antara adalah memediasi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam menguji pengaruh variabel mediasi digunakanlah metode analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel-variabel (Supriyanto & Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pada model ini biasanya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran atau panah yang sebagai panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Ridwan dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) menjelaskan koefisien jalur sebagai koefisien regresi yang distandarkan, yang ana koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang sudah ditetapkan dalam angka baku (Z-score).

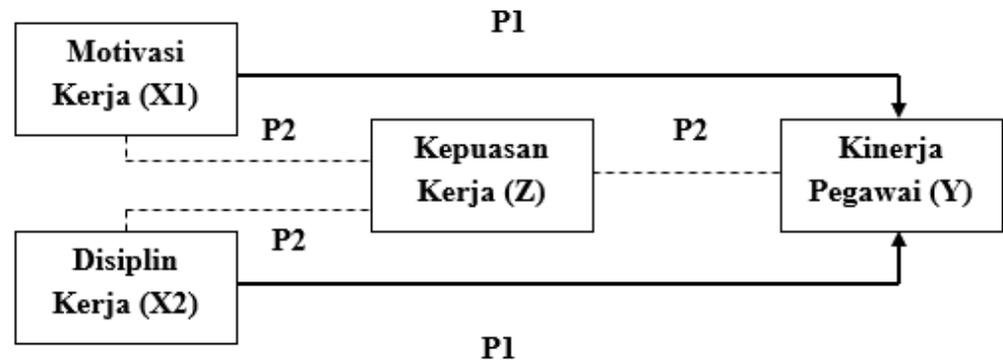
Menurut Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) langkah-langkah dalam menganalisis jalur adalah sebagai berikut:

#### **1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori**

Langkah ini dibagi menjadi dua model arah anak panah, anak panah pertama menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan anak panah kedua menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Pada penelitian ini, anak panah pertama menunjukkan arah pengaruh langsung pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada anak panah kedua menunjukkan arah pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pemodelan pada tahap ini di gambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Anak Panah Konsep Teori**



Dimana pada gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

## 2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Asumsi yang mendasari *path analysis* adalah sebagai berikut:

- Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif
- Hanya model rekursif yang bisa dipertimbangkan.
- Variabel endogen semestinya dalam ukuran interval.
- Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- Model yang dianalisis dispesifikasi dengan tepat berdasar konsep dan teori-teori yang terkait.

## 3) Pemeriksaan validitas model

Tahap pemeriksaan validitas model yang mana benar tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya

## 4) Interpretasi hasil analisis

Interpretasi hasil analisis bisa dilakukan lewat cara berikut:

- Dengan memperhatikan hasil variabel model
- Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang memiliki pengaruh kausal ke variabel endogen

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Uji ini dilakukan dengan secara parsial (uji  $t$ ) dan melalui uji sobel (uji mediasi).

#### a. Pengujian secara parsial (Uji $t$ )

Dalam Ghozali (2013:98) uji  $t$  pada dasarnya menyatakan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji  $t$  adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha = 0,05$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai  $sig > \alpha = 0,05$  maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.

#### b. Uji Sobel (Uji mediasi)

Supriyanto dan Maharani (2013) menyatakan bahwa uji mediasi adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL)**

###### **Kota Batu**

DISPENDUKCAPIL Kota Batu yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah adalah salah satu dinas daerah yang sebagai aparatur pemerintah Kota Batu dalam kedudukannya sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Selaras dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 40 tahun 2012 tentang penjabaran tugas dan fungsi DISPENDUKCAPIL Kota Batu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal terutama dalam bidang pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), serta Akta (Akta Kelahiran, Akta Pengakuan Anak, Akta Pengesahan Anak, Akta Kematian, Akta Perkawinan dan Akta Perceraian).

DISPENDUKCAPIL Kota Batu merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peran utama dan tanggung jawab memberikan pelayanan langsung bagi masyarakat untuk mendapatkan arsip administrasi kependudukan. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP), maka DISPENDUKCAPIL Kota Batu berkewajiban memberikan informasi tentang arsip kependudukan untuk masyarakat yang jelas serta mudah diakses.

Administrasi kependudukan adalah rentetan kegiatan penataan, penerbitan dokumen serta data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik serta pembangunan sektor lain. Sedangkan dokumen kependudukan merupakan dokumen resmi yang diterbitkan oleh instansi pelaksana yang memiliki kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik catatan peristiwa penting kependudukan yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran.

Sejak terbentuknya Pemerintahan Kota Batu berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Batu, secara demografi Kota Batu terus mengalami perubahan. Dinamika kependudukan terus berkembang seiring dengan laju pertumbuhan dan pembangunan Kota Batu. Dengan terdiri dari 3 kecamatan dan 24 desa/kelurahan se Kota Batu yang mana jumlah penduduknya terus bertambah, sehingga bukan tidak mungkin terkait kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik di berbagai aspek pun menjadi semakin perlu guna terus ditingkatkan, tak terkecuali pelayanan publik di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

#### **4.1.2 Landasan Hukum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Batu**

1. Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang No.9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Batu.
3. Undang Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas Undang Undang No.23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.
4. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
5. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2018 tentang Tatacara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil.
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang Undang No.23 Tahun 2006.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil di Daerah.

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Kartu Identitas Anak (KIA).
10. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
11. Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pelayanan Publik di Provinsi Jawa Timur.
12. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 tentang perubahan PERDA No.4 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.
13. Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu.
14. Peraturan Walikota Batu Nomor 81 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu.

#### **4.1.3 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Batu**

##### **A. Visi**

Tertib administrasi kependudukan yang berorientasi sistem informasi dan manajemen pelayanan dan data yang didukung oleh pengembangan teknologi informasi dalam rangka mewujudkan kemudahan pelayanan publik.

##### **B. Misi**

- Mengembangkan kebijakan dan sistem informasi manajemen dalam menyelenggarakan pendaftaran dan pencatatan kependudukan untuk menghimpun data, penerbitan dokumen dan identitas kependudukan, serta perubahan status dalam rangka mewujudkan tertib administrasi kependudukan.
- Memanfaatkan teknologi informasi dalam rangka validasi data dan peningkatan pelayanan publik.

- Meningkatkan peran serta dan kesadaran masyarakat tentang arti pentingnya identitas dan status kependudukan.

C. Tujuan

Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan yang ditunjang oleh inovasi berbasis teknologi informasi.

D. Sasaran

Dalam mewujudkan tujuan tersebut telah dirumuskan empat sasaran, yaitu :

Sasaran 1 : Pemutakhiran Data Administrasi Kependudukan

Sasaran 2 : Meningkatnya Cakupan Kepemilikan Dokumen Kependudukan  
Sesuai Data Kependudukan

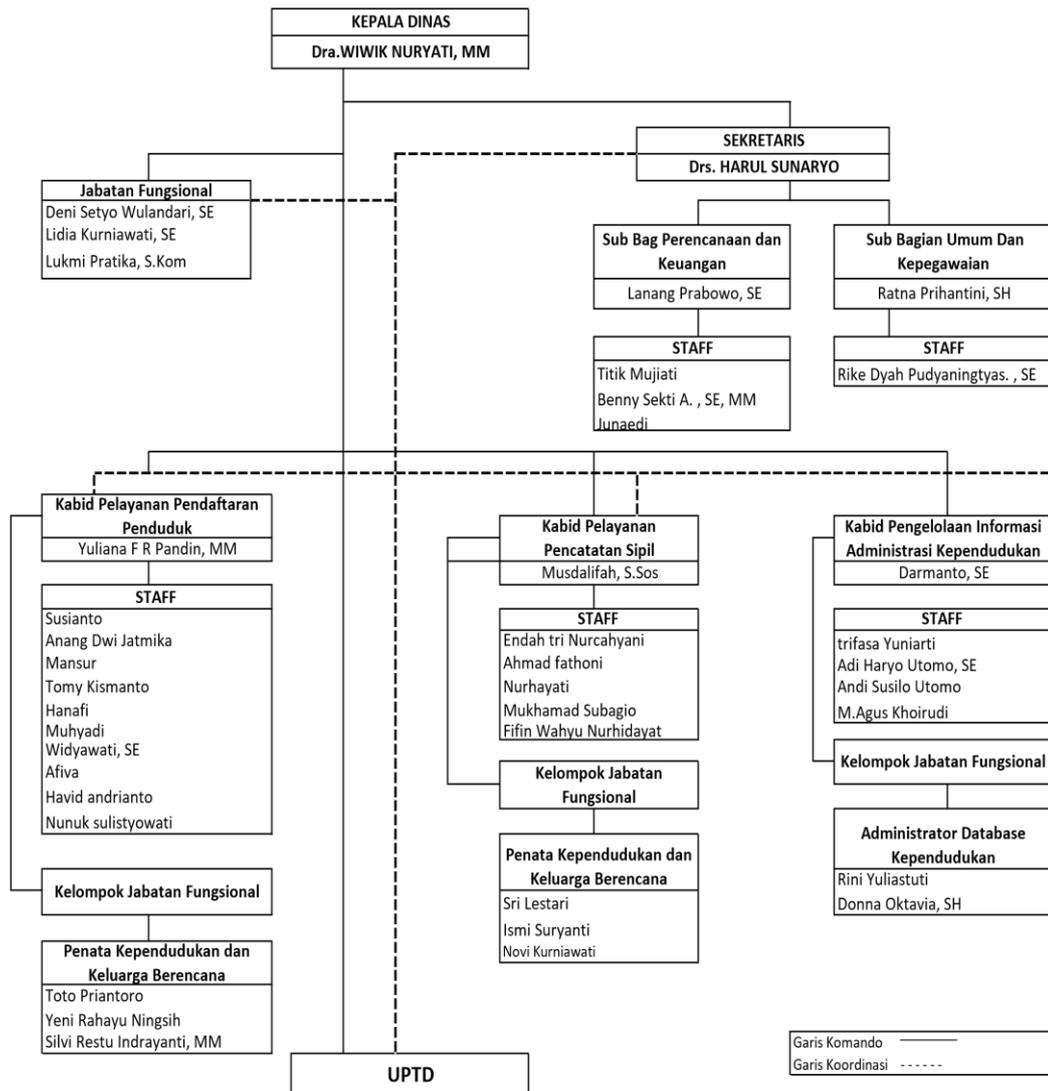
Sasaran 3 : Meningkatnya Cakupan Akta Pencatatan Sipil sesuai Data  
Kependudukan

Sasaran 4 : Meningkatnya Pemanfaatan Data Kependudukan

#### **4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Batu**

#### **Gambar 4.1**

#### **Struktur Organisasi DISPENDUKCAPIL Kota Batu**



Garis Komando ———  
Garis Koordinasi - - - - -

## 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan lama bekerja. Jumlah sampel pegawai sebanyak 69 orang, dan hasil analisis lengkap terhadap karakteristik responden diberikan pada lampiran. Dari hasil penelitian yang dilakukan, bisa kami jelaskan sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-Laki	33	47,8%
2	Perempuan	36	52,2%
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 bisa dilihat bahwa pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu diisi lebih banyak pegawai perempuan daripada pegawai laki-laki, dengan persentase berjenis kelamin laki-laki sejumlah 33 atau 47,8% dan perempuan sejumlah 36 atau 52,2%.

#### **4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 Tahun	16	23,2 %
2	31 - 40 Tahun	22	31,9 %
3	> 40 Tahun	31	44,9 %
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia 20-30 tahun sejumlah 16 atau 23,2%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sejumlah 22 atau 31,9%, dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 31 atau 44,9%. Pegawai yang bekerja di DISPENDUKCAPIL Kota Batu paling tinggi jumlahnya yaitu yang berusia > 40 tahun, hal ini berarti bahwa pegawai yang berusia dewasa lebih dibutuhkan daripada yang berusia muda.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**

#### **Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	16	23,2 %
2	>5 Tahun	53	76,8 %
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya < 5 tahun sejumlah 16 atau 23,2% dan responden yang lama bekerjanya > 5 tahun sebanyak 53 atau 76,8%. Pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu pegawai yang lama bekerjanya > 5 tahun lebih banyak daripada pegawai yang lama bekerjanya < 5 tahun, hal ini berarti bahwa pegawai yang ada merupakan pegawai tetap dan telah lama bekerja di kantor.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah dilaksanakan penelitian dan diperoleh jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan, maka distribusi jawaban responden tentang variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), bisa dilihat pada penjelasan berikut.

##### 4.2.2.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Motivasi Kerja (X1) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1_1	15	21,7%	39	56,5%	12	17,4%	3	4,3%	0	0%	69	100%	3.96
X1_2	4	5,8%	29	42,0%	28	40,6%	6	8,7%	2	2,9%	69	100%	3.39
X1_3	4	5,8%	25	36,2%	26	37,7%	14	20,3%	0	0%	69	100%	3.28
X1_4	6	8,7%	29	42,0%	28	40,6%	6	8,7%	0	0%	69	100%	3.51
X1_5	3	4,3%	31	44,9%	28	40,6%	7	10,1%	0	0%	69	100%	3.43
X1_6	4	5,8%	26	37,7%	34	49,3%	5	7,2%	0	0%	69	100%	3.42
X1_7	6	8,7%	32	46,4%	27	39,1%	4	5,8%	0	0%	69	100%	3.58
X1_8	2	2,9%	33	47,8%	30	43,5%	4	5,8%	0	0%	69	100%	3.48
X1_9	4	5,8%	31	44,9%	28	40,6%	5	7,2%	1	1,4%	69	100%	3.46
X1_10	3	4,3%	36	52,2%	27	39,1%	3	4,3%	0	0%	69	100%	3.57
X1_11	6	8,7%	27	39,1%	34	49,3%	2	2,9%	0	0%	69	100%	3.54
X1_12	3	4,3%	21	30,4%	38	55,1%	7	10,1%	0	0%	69	100%	3.29
X1_13	2	2,9%	22	31,9%	36	52,2%	9	13,0%	0	0%	69	100%	3.25
X1_14	2	2,9%	19	27,5%	34	49,3%	9	13,0%	5	7,2%	69	100%	3.06
X1_15	0	0%	27	39,1%	33	47,8%	6	8,7%	3	4,3%	69	100%	3.22
X1_16	8	11,6%	20	29,0%	37	53,6%	1	1,4%	3	4,3%	69	100%	3.42
X1_17	6	8,7%	30	43,5%	31	44,9%	2	2,9%	0	0%	69	100%	3.58
X1_18	4	5,8%	17	24,6%	43	62,3%	4	5,8%	1	1,4%	69	100%	3.28
X1_19	2	2,9%	19	27,5%	40	58,0%	5	7,2%	3	4,3%	69	100%	3.17
X1_20	7	10,1%	19	27,5%	36	52,2%	4	5,8%	3	4,3%	69	100%	3.33

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 item pertanyaan besarnya gaji (X1\_1) pada indikator kebutuhan fisik, 15 orang (21,7%) menjawab sangat baik, 39 orang (56,5%) menjawab baik, 12 orang (17,4%) menjawab netral, 3 orang (4,3%) menjawab kurang baik, tidak ada orang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_1 adalah 3,96. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pertanyaan variabel motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaji yang diterima pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu setiap bulan mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Item pertanyaan besarnya tunjangan yang diterima (X1\_2) pada indikator kebutuhan fisik, 4 orang (5,8%) menjawab sangat baik, 29 orang (42,0%)

menjawab baik, 28 orang (40,6%) menjawab netral, 6 orang (8,7%) menjawab kurang baik, 2 orang (2,9%) menjawab tidak baik, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_2 adalah 3,39.

Item pertanyaan fasilitas transport yang diterima saat tugas/dinas keluar (X1\_3) pada indikator kebutuhan fisik, 4 orang (5,8%) menjawab sangat baik, 25 orang (36,2%) menjawab baik, 26 orang (37,7%) menjawab netral, 14 orang (20,3%) menjawab kurang baik, tidak ada orang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_3 adalah 3,28.

Item pertanyaan kondisi tempat kerja (X1\_4) pada indikator kebutuhan fisik, 6 orang (8,7%) menjawab sangat baik, 29 orang (42,0%) menjawab baik, 28 orang (40,6%) menjawab netral, 6 orang (8,7%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), serta nilai rata-rata (mean) X1\_4 adalah 3,51.

Item pertanyaan merasa tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang ini (X1\_5) pada indikator kebutuhan keamanan, 3 orang (4,3%) menjawab sangat baik, 31 orang (44,9%) menjawab baik, 28 orang (40,6%) menjawab netral, 7 orang (10,1%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_5 adalah 3,43.

Item pertanyaan merasa yakin tidak akan dipecat dari pekerjaan kecuali jika melakukan kesalahan yang sangat fatal (X1\_6) pada indikator kebutuhan keamanan, 4 orang (5,8%) menjawab sangat baik, 26 orang (37,7%) menjawab baik, 34 orang (49,3%) menjawab netral, 5 orang (7,2%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_6 adalah 3,42.

Item pertanyaan jaminan hari tua/uang pensiun (X1\_7) pada indikator kebutuhan keamanan, 6 orang (8,7%) menjawab sangat baik, 32 orang (46,4%) menjawab baik, 27 orang (39,1%) menjawab netral, 4 orang (5,8%) menjawab

kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_7 adalah 3,58.

Item pertanyaan jaminan asuransi kesehatan (X1\_8) pada indikator kebutuhan keamanan, 2 orang (2,9%) menjawab sangat baik, 33 orang (47,8%) menjawab baik, 30 orang (43,5%) menjawab netral, 4 orang (5,8%) orang menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_8 adalah 3,48.

Item pertanyaan fasilitas pengobatan/kesehatan yang disediakan (X1\_9) pada indikator kebutuhan keamanan, 4 orang (5,8%) menjawab sangat baik, 31 orang (44,9%) menjawab baik, 28 orang (40,6%) menjawab netral, 5 orang (7,2%) menjawab kurang baik, 1 orang (1,4%) menjawab tidak baik, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_9 adalah 3,46.

Item pertanyaan penilaian atasan terhadap prestasi kerja pegawai (X1\_10) pada indikator kebutuhan penghargaan, 3 orang (4,3%) menjawab sangat baik, 36 orang (52,2%) menjawab baik, 27 orang (39,1%) menjawab netral, 3 orang (4,3%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_10 adalah 3,57.

Item pertanyaan kenaikan pangkat dan golongan (X1\_11) pada indikator kebutuhan penghargaan, 6 orang (8,7%) menjawab sangat baik, 27 orang (39,1%) menjawab baik, 34 orang (49,3%) menjawab netral, 2 orang (2,9%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_11 adalah 3,54.

Item pertanyaan promosi jabatan yang diberikan bagi pegawai yang berprestasi (X1\_12) pada indikator kebutuhan penghargaan, 3 orang (4,3%) menjawab sangat baik, 21 orang (30,4%) menjawab baik, 38 orang (55,1%) menjawab netral, 7 orang (10,1%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_12 adalah 3,29.

Item pertanyaan pemberian penghargaan (X1\_13) pada indikator kebutuhan penghargaan, 2 orang (2,9%) menjawab sangat baik, 22 orang (31,9%) menjawab baik, 36 orang (52,2%) menjawab netral, 9 orang (13,0%) menjawab kurang baik, tidak ada orang yang menjawab tidak baik, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_13 adalah 3,25.

Item pertanyaan pemilihan pegawai teladan (X1\_14) pada indikator kebutuhan penghargaan, 2 orang (2,9%) menjawab selalu, 19 orang (27,5%) menjawab sering, 34 orang (49,3%) menjawab netral, 9 orang (13,0%) menjawab jarang, 5 orang (7,2%) menjawab tidak pernah, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_14 adalah 3,06. Nilai mean ini adalah nilai yang terendah pada item pertanyaan motivasi kerja, sehingga membuktikan bahwa keberadaan pemilihan pegawai teladan tidak menjamin motivasi kerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

Item pertanyaan diberi kesempatan berperan serta dalam kepanitiaan (X1\_15) pada indikator kebutuhan sosial/afiliasi, tidak ada orang yang menjawab selalu (0%), 27 orang (39,1%) menjawab sering, 33 orang (47,8%) menjawab netral, 6 orang (8,7%) menjawab jarang, 3 orang (4,3%) menjawab tidak pernah, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_15 adalah 3,22.

Item pertanyaan pemberian kesempatan membina persahabatan dalam unit kerja (X1\_16) pada indikator kebutuhan sosial/afiliasi, 8 orang (11,6%) menjawab selalu, 20 orang (29,0%) menjawab sering, 37 orang (53,6%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab jarang, 3 orang (4,3%) menjawab tidak pernah, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_16 adalah 3,42.

Item pertanyaan pemberian kesempatan menyampaikan pendapat serta saran dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas (X1\_17) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 6 orang (8,7%) menjawab selalu, 30 orang (43,5%) menjawab sering, 31 orang (44,9%) menjawab netral, 2 orang (2,9%) menjawab jarang, tidak ada orang yang menjawab tidak pernah (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_17 adalah 3,58.

Item pertanyaan pemberian kesempatan untuk membina karier (X1\_18) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 4 orang (5,8%) menjawab selalu, 17 orang (24,6%) menjawab sering, 43 orang (62,3%) menjawab netral, 4 orang (5,8%) menjawab jarang, 1 orang (1,4%) menjawab tidak pernah, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_18 adalah 3,28.

Item pertanyaan pemberian kesempatan mengikuti *training* (X1\_19) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 2 orang (2,9%) menjawab selalu, 19 orang (27,5%) menjawab sering, 40 orang (58,0%) menjawab netral, 5 orang (7,2%) menjawab jarang, 3 orang (4,3%) menjawab tidak pernah, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_19 adalah 3,17.

Item pertanyaan pemberian kesempatan berkreasi (X1\_20) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 7 orang (10,1%) menjawab selalu, 19 orang (27,5%) menjawab sering, 36 orang (52,2%) menjawab netral, 4 orang (5,8%) menjawab jarang, 3 orang (4,3%) menjawab tidak pernah, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1\_20 adalah 3,33.

#### 4.2.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X2) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2_1	13	18,8%	42	60,9%	14	20,3%	0	0%	0	0%	69	100%	3.99
X2_2	8	11,6%	48	69,6%	13	18,8%	0	0%	0	0%	69	100%	3.93
X2_3	13	18,8%	40	58,0%	16	23,2%	0	0%	0	0%	69	100%	3.96
X2_4	13	18,8%	40	58,8%	16	23,2%	0	0%	0	0%	69	100%	3.96
X2_5	10	14,5%	45	65,2%	14	20,3%	0	0%	0	0%	69	100%	3.94
X2_6	12	17,4%	43	62,3%	14	20,3%	0	0%	0	0%	69	100%	3.97

X2_7	13	18,8%	40	58,0%	16	23,2%	0	0%	0	0%	69	100%	3.96
X2_8	12	17,4%	43	62,3%	14	20,3%	0	0%	0	0%	69	100%	3.97
X2_9	12	17,4%	39	56,5%	18	26,1%	0	0%	0	0%	69	100%	3.91
X2_10	13	18,8%	48	69,6%	8	11,6%	0	0%	0	0%	69	100%	4.07

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 item pertanyaan mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor (X2\_1) pada indikator disiplin waktu, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (60,9%) menjawab setuju, 14 orang (20,3%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_1 adalah 3,99.

Item pertanyaan mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan (X2\_2) pada indikator disiplin waktu, 8 orang (11,6%) menjawab sangat setuju, 48 orang (69,6%) menjawab setuju, 13 orang (18,8%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_2 adalah 3,93.

Item pertanyaan datang dan hadir ketempat kerja dengan tepat waktu sesuai peraturan kantor (X2\_3) pada indikator disiplin waktu, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (58,0%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_3 adalah 3,96.

Item pertanyaan mampu mengatur prioritas diri saat bekerja (X2\_4) pada indikator disiplin waktu, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (58,0%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_4 adalah 3,96.

Item pertanyaan mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak (X2\_5) pada indikator disiplin peraturan, 10 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 45 orang (65,2%) menjawab setuju, 14 orang

(20,3%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_5 adalah 3,94.

Item pertanyaan melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan (X2\_6) pada indikator disiplin peraturan, 12 orang (17,4%) menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 14 orang (20,3%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_6 adalah 3,97.

Item pertanyaan mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan (X2\_7) pada indikator disiplin peraturan, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (58,0%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_7 adalah 3,96.

Item pertanyaan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X2\_8) pada indikator disiplin tanggung jawab, 12 orang menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 14 orang (20,3%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_8 adalah 3,97.

Item pertanyaan mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya (X2\_9) pada indikator disiplin tanggung jawab, 12 orang (17,4%) menjawab sangat setuju, 39 orang (56,5%) menjawab setuju, 18 orang (26,1%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_9 adalah 3,91. Nilai mean ini adalah yang terendah pada item pertanyaan variabel disiplin kerja, sehingga membuktikan bahwa pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu masih kurang dalam menjaga peralatan kantor yang ada.

Item pertanyaan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan (X2\_10) pada indikator disiplin tanggung jawab, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 48 orang (69,6%) menjawab setuju, 8 orang (11,6%) menjawab netral, tidak ada

orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) X2\_10 adalah 4,07. Nilai mean ini merupakan yang tertinggi pada item pertanyaan variabel disiplin kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai DISPENDUKAPIL Kota Batu senantiasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

#### 4.2.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kinerja Pegawai (Y) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**

#### **Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y_1	15	21,7%	37	53,6%	17	24,6%	0	0%	0	0%	69	100%	3.97
Y_2	13	18,8%	42	60,9%	13	18,8%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.97
Y_3	8	11,6%	31	44,9%	29	42,0%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.67
Y_4	8	11,6%	37	53,6%	23	33,3%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.75
Y_5	9	13,0%	43	62,3%	16	23,2%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.87
Y_6	10	14,5%	40	58,0%	18	26,1%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.86
Y_7	10	14,5%	43	62,3%	15	21,7%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.9
Y_8	11	15,9%	43	62,3%	14	20,3%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.93
Y_9	10	14,5%	33	47,8%	26	37,7%	0	0%	0	0%	69	100%	3.77
Y_10	10	14,5%	42	60,9%	16	23,2%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.88

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 item pertanyaan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target (Y\_1) pada indikator kuantitas, 15 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, 37 orang (53,6%) menjawab setuju, 17 orang (24,6%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_1 adalah 3,97.

Item pertanyaan sigap dan tanggap pada pekerjaan (Y\_2) pada indikator kuantitas, 13 orang (18,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (60,9%) menjawab

setuju, 13 orang (18,8%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_2 adalah 3,97. Nilai mean Y\_1 dan Y\_2 ini merupakan nilai yang tertinggi pada item pertanyaan variabel kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target serta sigap dan tanggap pada pekerjaan dengan baik.

Item pertanyaan dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor (Y\_3) pada indikator kuantitas, 8 orang (11,6%) menjawab sangat setuju, 31 orang (44,9%) menjawab setuju, 29 orang (42,0%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_3 adalah 3,67. Nilai mean ini merupakan nilai yang terendah pada item pertanyaan variabel kinerja pegawai, sehingga bisa diketahui bahwa pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu belum mampu melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor.

Item pertanyaan mampu memberikan mutu terbaik pada organisasi (Y\_4) pada indikator kualitas, 8 orang (11,6%) menjawab sangat setuju, 37 orang (53,6%) setuju, 23 orang (33,3%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_4 adalah 3,75.

Item pertanyaan mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Y\_5) pada indikator kualitas, 9 orang (13,0%) menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_5 adalah 3,87.

Item pertanyaan menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Y\_6) pada indikator kualitas, 10 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 40 orang (58,0%) menjawab setuju, 18 orang (26,1%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang

menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_6 adalah 3,86.

Item pertanyaan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur (Y\_7) pada indikator kualitas, 10 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 15 orang (21,7%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_7 adalah 3,9.

Item pertanyaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y\_8) pada indikator ketepatan waktu, 11 orang (15,9%) menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 14 orang (20,3%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_8 adalah 3,93.

Item pertanyaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (Y\_9) pada indikator ketepatan waktu, 10 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 33 orang (47,8%) menjawab setuju, 26 orang (37,7%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_9 adalah 3,77.

Item pertanyaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi (Y\_10) pada indikator ketepatan waktu, 10 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 42 orang (60,9%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Y\_10 adalah 3,88.

#### **4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kepuasan Kerja (Z) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7****Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Item Pernyataan	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Z_1	9	13,0%	35	50,7%	25	36,2%	0	0%	0	0%	69	100%	3.77
Z_2	6	8,7%	39	56,5%	24	34,8%	0	0%	0	0%	69	100%	3.74
Z_3	7	10,1%	46	66,7%	16	23,2%	0	0%	0	0%	69	100%	3.87
Z_4	2	2,9%	43	62,3%	21	30,4%	0	0%	3	4,3%	69	100%	3.59
Z_5	0	0%	36	52,2%	31	44,9%	2	2,9%	0	0%	69	100%	3.49
Z_6	4	5,8%	23	33,3%	37	53,6%	3	4,3%	2	2,9%	69	100%	3.35
Z_7	9	13,0%	34	49,3%	25	36,2%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.74
Z_8	6	8,7%	29	42,0%	30	43,5%	4	5,8%	0	0%	69	100%	3.54
Z_9	9	13,0%	41	59,4%	17	24,6%	2	2,9%	0	0%	69	100%	3.83
Z_10	6	8,7%	32	46,4%	30	43,5%	1	1,4%	0	0%	69	100%	3.62

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 item pertanyaan pekerjaan saya sangat menarik (Z\_1) pada indikator pekerjaan itu sendiri, 9 orang (13,0%) menjawab sangat setuju, 35 orang (50,7%) menjawab setuju, 25 orang (36,2%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_1 adalah 3,77.

Item pertanyaan saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya (Z\_2) pada indikator pekerjaan itu sendiri, 6 orang (8,7%) menjawab sangat setuju, 39 orang (56,5%) menjawab setuju, 24 orang (34,8%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_2 adalah 3,74.

Item pertanyaan pekerjaan ini sangat tepat buat saya karena itu saya merasa sangat senang disini (Z\_3) pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, 7 orang (10,1%) menjawab sangat setuju, 46 orang (66,7%) menjawab setuju, 16 orang (23,2%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_3 adalah 3,87. Nilai mean ini merupakan nilai tertinggi pada item pertanyaan variabel

kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu merasa pekerjaan yang mereka terima sangat tepat bagi mereka sehingga merasa sangat senang diposisi ini.

Item pertanyaan mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja (Z\_4) pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, 2 orang (2,9%) menjawab sangat setuju, 43 orang (62,3%) menjawab setuju, 21 orang (30,4%) menjawab netral, tidak ada orang yang menjawab tidak setuju (0%), 3 orang (4,3%) menjawab sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_4 adalah 3,59.

Item pertanyaan gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul (Z\_5) pada indikator upah dan promosi, tidak ada orang yang menjawab sangat setuju (0%), 36 orang (52,2%) menjawab setuju, 31 orang (44,9%) menjawab netral, 2 orang (2,9%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_5 adalah 3,49.

Item pertanyaan jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan dipromosikan (Z\_6) pada indikator upah dan promosi, 4 orang (5,8%) menjawab sangat setuju, 23 orang (33,3%) menjawab setuju, 37 orang (53,6%) menjawab netral, 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_6 adalah 3,35. Nilai mean ini merupakan yang paling rendah pada item pertanyaan variabel kepuasan kerja, sehingga bisa diketahui bahwa faktor apabila melakukan pekerjaan dengan baik maka akan dipromosikan bukan menjadi poin penting kepuasan kerja bagi pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.

Item pertanyaan saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini (Z\_7) pada indikator teman sekerja dan atasan, 9 orang (13,0%) menjawab sangat setuju, 34 orang (49,3%) menjawab setuju, 25 orang (36,2%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_7 adalah 3,74.

Item pertanyaan para manajer/pimpinan yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya (Z\_8) pada indikator teman sekerja dan atasan, 6 orang (8,7%) menjawab sangat setuju, 29 orang (42,0%) menjawab setuju, 30 orang (43,5%) menjawab netral, 4 orang (5,8%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_8 adalah 3,54.

Item pertanyaan orang-orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain (Z\_9) pada indikator kondisi lingkungan kerja, 9 orang (13,0%) menjawab sangat setuju, 41 orang (59,4%) menjawab setuju, 17 orang (24,6%) menjawab netral, 2 orang (2,9%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_9 adalah 3,83.

Item pertanyaan organisasi ini dikelola dengan baik (Z\_10) pada indikator kondisi lingkungan kerja, 6 orang (8,7%) menjawab sangat setuju, 32 orang (46,4%) menjawab setuju, 30 orang (43,5%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (0%), serta nilai rata-rata frekuensi (mean) Z\_10 adalah 3,62.

### **4.2.3 Uji Instrumen Data**

#### **4.2.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang telah didapatkan tidak menyimpang dari variabel yang telah diteliti. Suatu indikator instrumen apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,30 dan level signifikan 5% (0,05).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisik 1	0,529	0,000	Valid
	Kebutuhan Fisik 2	0,705	0,000	Valid
	Kebutuhan Fisik 3	0,589	0,000	Valid
	Kebutuhan Keamanan 1	0,515	0,000	Valid
	Kebutuhan Keamanan 2	0,442	0,000	Valid
	Kebutuhan Keamanan 3	0,657	0,000	Valid
	Kebutuhan Keamanan 4	0,539	0,000	Valid
	Kebutuhan Keamanan 5	0,522	0,000	Valid

	Kebutuhan Penghargaan 1	0,540	0,000	Valid
	Kebutuhan Penghargaan 2	0,540	0,000	Valid
	Kebutuhan Penghargaan 3	0,520	0,000	Valid
	Kebutuhan Penghargaan 4	0,482	0,000	Valid
	Kebutuhan Penghargaan 5	0,554	0,000	Valid
	Kebutuhan Sosial/Afiliasi 1	0,622	0,000	Valid
	Kebutuhan Sosial/Afiliasi 2	0,687	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	0,710	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	0,727	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri 3	0,695	0,000	Valid

	Kebutuhan Aktualisasi Diri 4	0,758	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Waktu 1	0,776	0,000	Valid
	Disiplin Waktu 2	0,709	0,000	Valid
	Disiplin Waktu 3	0,737	0,000	Valid
	Disiplin Waktu 4	0,770	0,000	Valid
	Disiplin Peraturan 1	0,773	0,000	Valid
	Disiplin Peraturan 2	0,744	0,000	Valid
	Disiplin Peraturan 3	0,699	0,000	Valid
	Disiplin Tanggung Jawab 1	0,820	0,000	Valid
	Disiplin Tanggung Jawab 2	0,786	0,000	Valid
	Disiplin Tanggung Jawab 3	0,831	0,000	Valid
	Kuantitas 1	0,786	0,000	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas 2	0,798	0,000	Valid
	Kuantitas 3	0,735	0,000	Valid
	Kualitas 1	0,728	0,000	Valid
	Kualitas 2	0,763	0,000	Valid
	Kualitas 3	0,617	0,000	Valid
	Kualitas 4	0,807	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu 1	0,801	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu 2	0,704	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu 3	0,767	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri 1	0,612	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 2	0,600	0,000	Valid
	Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian 1	0,402	0,001	Valid

	Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian 2	0,570	0,000	Valid
	Upah dan Promosi	0,428	0,000	Valid
	Teman sekerja dan atasan 1	0,695	0,000	Valid
	Teman sekerja dan atasan 2	0,820	0,000	Valid
	Kondisi lingkungan kerja 1	0,635	0,000	Valid
	Kondisi lingkungan kerja 2	0,715	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ )  $> 0,30$  dan nilai sig.  $< 0,05$ . Sehingga menandakan seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi Kerja	0,900	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,920	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,913	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel  $> 0,60$  sehingga hasil penelitian ini dikatakan reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang sedang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas metode yang digunakan adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana jika sig.  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X terhadap Z	0,171	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,171 dan 0,200 > 0,05, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat hubungan linier antar variabel yang sedang diteliti. Apabila sig. linearity < 0,05 maka variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

<b>Model</b>	<b>Sig. Linearity X1</b>	<b>Sig. Linearity X2</b>	<b>Keterangan</b>
X ke Z	0,000	0,000	Linier
X ke Y	0,000	0,000	Linier
Z ke Y	0,000		Linier

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua model penelitian linier karena memiliki nilai sig. linearity  $< 0,05$ .

#### 4.2.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila Variance Inflation Factor (VIF)  $< 5$  maka tidak akan terjadi multikolinieritas dalam variabel independent.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Model</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
X1 terhadap Z	1,717	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X2 terhadap Z	1,717	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X1 terhadap Y	2,268	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X2 terhadap Y	1,833	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
Z terhadap Y	1,993	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua model penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena memiliki nilai VIF  $< 5$ .

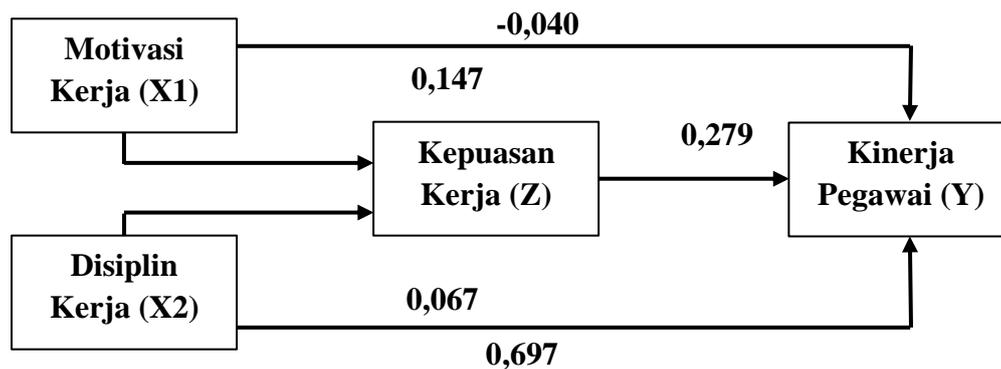
#### 4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, yaitu:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Model analisis jalur yaitu X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Model analisis jalur yaitu X1, X2, dan Z terhadap Y.

**Gambar 4.2**

#### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	X1 terhadap Y	-0,040		
2	X2 terhadap Y	0,697		
3	X1 terhadap Y melalui Z		$(0,526 \times 0,279)$ $= 0,147$	$(-0,040 + 0,147) = 0,107$
4	X2 terhadap Y melalui Z		$(0,241 \times 0,279)$ $= 0,067$	$(0,697 + 0,067) = 0,764$
5	Z terhadap Y	0,279		

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan analisis jalur (path analysis) yang terdapat pada tabel di atas, didapatkan nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,040.
2. Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,697.
3. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 0,147.
4. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 0,067.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,279.

## 4.2.6 Uji Hipotesis

### 4.2.6.1 Uji t

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T hitung	Sig
1	X1 ke Y	-0,040	-417	0,678
2	X2 ke Y	0,697	8.150	0,000
3	Z ke Y	0,279	3.128	0,003

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

#### 1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,040. Dengan nilai t hitung -417 lebih kecil dari nilai t tabel 1,997, serta tingkat signifikansi  $0,678 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 2. Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,697. Dengan nilai t hitung 8.150 lebih besar dari nilai t tabel 1,997, dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,279. Dengan nilai t

hitung 3.128 lebih besar daripada nilai t tabel 1,997, serta tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

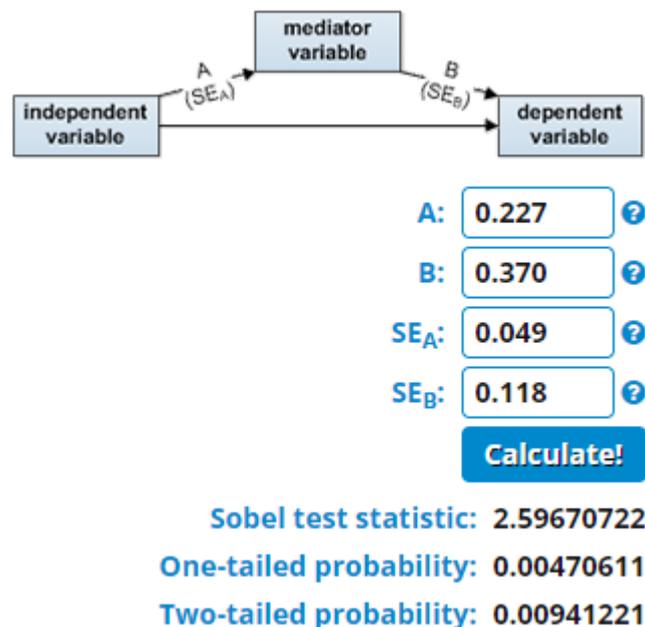
#### 4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel (uji mediasi) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel mediasi memanfaatkan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:

##### a. Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.3

#### Hasil Sobel Test Calculator X1 terhadap Y melalui Z

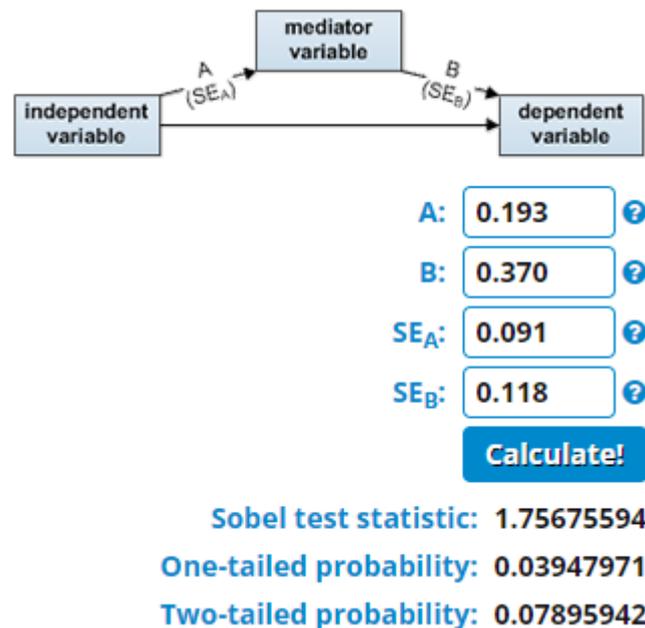


Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar  $2,596 > 1,96$  dan nilai *one-tailed probability*  $0,004 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## b. Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.4

### Hasil Sobel Test Calculator X2 terhadap Y melalui Z



Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar  $1,756 < 1,96$  dan nilai *one-tailed probability*  $0,039 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (independen), sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.3.1 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menyatakan pengaruh Motivasi Kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu sebesar -0,040. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa nilai t hitung -417 yang mana lebih kecil dari nilai t tabel 1,997, dan tingkat signifikansi  $0,678 > 0,05$  sehingga H1 ditolak yaitu Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses bekerja pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu belum mampu menghadirkan motivasi yang tinggi bagi para pegawai. Dijelaskan bahwa motivasi kerja yang kurang disebabkan kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan bagi pegawai, dimana dalam prakteknya pemberian motivasi dari pimpinan hanya pada saat *briefing* yang sesekali dilakukan oleh pimpinan, faktor ini juga menjadi penyebab kurang optimalnya hubungan pimpinan dengan pegawai. Bentuk pelaksanaan motivasi kerja pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu berfokus pada diri setiap pegawai untuk dapat menumbuhkan motivasi kerjanya sendiri-sendiri atau dapat disebut dengan motivasi intrinsik, dimana keberadaan motivasi intrinsik ini dalam setiap pegawai pastinya berbeda-beda yang membuat kurangnya tingkat motivasi kerja.

Motivasi Kerja yang dimiliki para pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu masih sebatas untuk keperluan memenuhi kebutuhan fisik, sesuai dengan yang dilapangan, bahwa dalam pelaksanaannya DISPENDUKCAPIL Kota Batu belum menerapkan pemberian penghargaan bagi para pegawai, yang mana keberadaan apresiasi ini sangat berpengaruh bagi motivasi kerja pegawai, kemudian beberapa pegawai juga menyatakan bahwa terkadang mereka merasa jenuh karena pekerjaannya yang monoton sehingga motivasinya berkurang, maka dari beberapa faktor tersebut perlu adanya keberadaan pengelolaan manajemen yang lebih baik serta sesuai yang bisa diberikan melalui pemenuhan kebutuhan lainnya, yang meliputi kebutuhan fisik, keamanan, penghargaan, sosial/afiliasi, dan aktualisasi diri untuk dapat meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja secara

maksimal dan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Potensi yang dimiliki pegawai tidak ada artinya jika tidak memiliki motivasi yang tinggi.

Langkah yang seharusnya dilakukan DISPENDUKCAPIL Kota Batu untuk dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai bisa dengan melalui pemberian motivasi dan penilaian secara langsung dari Kepala Dinas, yang selanjutnya bisa diteruskan kepada para pegawai melalui para Kepala Bidang yang ada. Adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi setiap bulannya, dan kesempatan untuk berkembang juga dapat menumbuhkan rasa motivasi dari setiap pegawai, sehingga pegawai akan senantiasa menyelesaikan tugas dengan baik.

Motivasi Kerja dalam Islam diperkuat oleh firman Allah SWT pada surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مَعْجِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا ۗ  
بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya: *“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa motivasi yang paling kuat adalah dari dalam diri seseorang, Allah SWT tidak akan mengubah nasib seseorang apabila mereka tidak berusaha apapun. Motivasi sangat berpengaruh dalam mendorong setiap perbuatan seseorang. Dalam bekerja seharusnya diniatkan dan dimotivasi untuk beribadah, sehingga mendapatkan gaji serta amal akhirat nantinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2015) dan Adha *et al* (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam arti bahwa Motivasi Kerja tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.3.2 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menyatakan pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu sebesar 0,697. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa nilai t hitung 8150 yang mana lebih besar dari nilai t tabel 1,997, dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H2 diterima yaitu Disiplin Kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini juga dibuktikan melalui rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel disiplin kerja yaitu X2\_10 yang mana bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pada indikator disiplin tanggung jawab. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu dalam pelaksanaannya sudah cukup baik, dimana DISPENDUKCAPIL Kota Batu adalah salah satu instansi dinas sehingga memiliki peraturan dan tata tertib yang mengikat, seperti dalam hal aturan berpakaian, standar kerja, dan waktu kerja yang telah ditetapkan dan wajib untuk dipatuhi.

Faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai yang paling utama bersumber dari dalam diri seseorang salah satunya adalah dengan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja membuat pegawai termotivasi serta memiliki komitmen dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai tentunya dididik dan dituntut untuk mematuhi serta menyukai peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Keberadaan disiplin kerja memberikan gairah serta semangat kerja dalam mendorong diraihnya tujuan organisasi.

Disiplin merupakan ketaatan dalam menaati serta menjalankan suatu sistem yang mewajibkan individu untuk patuh terhadap keputusan serta peraturan yang berlaku, sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang ada. Selain taat terhadap

aturan, orang yang disiplin juga tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Rasulullah bersabda, “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Dalam surah An-Nisa ayat 59 dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya(QS. An-Nisa 59).*

Memiliki arti penting disiplin dalam kehidupan, maka sudah seharusnya kita menjadi pribadi yang selalu berusaha disiplin yang diwujudkan melalui mematuhi peraturan, selalu berusaha tepat waktu, serta konsisten antara yang diucapkan dan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2019), Iptian et al (2020), Wulandari dan Wasiman (2020), dan Hidayati et al (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator* yang menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil nilai *sobel test statistic* sebesar  $2,596 > 1,96$  dan nilai *one-tailed probability*  $0,004 < 0,05$ . Sehingga H3 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja dapat menumbuhkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka tidak hanya faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tapi juga pada faktor pembentuk kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga apabila pegawai merasa puas dengan kerjanya, otomatis pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu didefinisikan sebagai rasa senang atau menikmati keberadaan mereka didalam organisasi yang membuat mereka nyaman berada disini. Munir & Rahman (2016) menyatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi cara yang efektif dalam memotivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya, akan merasa bahagia dan senang sehingga termotivasi serta terpacu untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Dalam surah Ibrahim ayat 7 dijelaskan:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”.*

Kepuasan kerja dalam Islam diartikan sebagai rasa ikhlas, sabar, dan syukur. Dengan bekerja secara ikhlas yang diikuti dengan sabar dan syukur membuat adanya nilai tambah tertentu yang didapatkan, yang tidak hanya sekedar output. Selain itu kita diwajibkan untuk bersyukur serta melihat ke bawah dan jangan membandingkannya dengan yang di atas, yang mana hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, beliau berkata “Rasulullah SAW pernah bersabda, Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil nikmat Allah yang kau terima”. Sehingga dengan begitu rasa syukur tersebut akan dapat menjadi motivasi kita lebih giat dalam bekerja dan beribadah.

#### **4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator* yang menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil nilai *sobel test statistic* sebesar  $1,756 < 1,96$  dan nilai *one-tailed probability*  $0,039 < 0,05$ . Sehingga H4 ditolak yaitu Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan artian disiplin kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai tanpa harus melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi & Amri (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Dihan (2017) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat bergantung dengan kepuasan kerja, sebab tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak dapat disiplin kerja yang baik.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai, kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan

peningkatan dalam kinerja, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan dan bukan sebagai paksaan. Pegawai akan merasa puas apabila seegala sesuatu yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaannya terpenuhi, pegawai yang puas cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih disiplin. Melalui disiplin kerja tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta rasa puas bagi pegawai, pernyataan ini didukung oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam surah Al-Anfal ayat 27 dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul Muhammad dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*.

Sebagai seorang muslim, dalam menjalankan pekerjaan dikatakan mendapatkan kepuasan kerja jika mendapatkan ridho Allah, karena dalam menjalankan pekerjaan didasarkan pada ibadah dan akan merasa puas dengan mendapatkan imbalan pahala atas pekerjaannya. Dengan menjalankan disiplin kerja tentunya akan menambah rasa puas atas tercapainya tujuan yang ditentukan.

#### **4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menyatakan pengaruh Kepuasan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DISPENDUKCAPIL Kota Batu sebesar 0,279. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa nilai t hitung 3128 yang mana lebih besar dari nilai t tabel 1,997, dan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga H5 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana semakin

tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Dalam Ibrahim et al (2014) keberadaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang wajib di stimulus karena dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai dengan sukarela akan berupaya serta berusaha lebih dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan keadaan yang terjadi pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu yang mana mereka merasakan kepuasan kerja tertinggi pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu merasa apabila pekerjaan yang mereka terima sudah tepat, sehingga mereka merasa senang berada di posisinya. Dengan merasa senang dan nyaman membuat para pegawai merasa puas dengan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional seorang pegawai berdasarkan evaluasi yang dilakukan baik terhadap situasi serta kondisi dalam pekerjaan. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam memperoleh kepuasan dalam bekerja, diwajibkan untuk senantiasa bersikap sabar atau berlapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan. Apabila bekerja dengan sabar dan berlapang dada yang ditambah dengan rasa selalu bersyukur, maka akan tercipta nilai kepuasan yang didapatkan dan meningkatkan kinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015), Changgriawan (2017), dan Nuryatin (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- 3) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Kinerja pegawai sangat bergantung dengan kepuasan kerja, sebab tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak dapat disiplin kerja yang baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1) Bagi DISPENDUKCAPIL Kota Batu

DISPENDUKCAPIL Kota Batu diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, dengan melalui pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial/afiliasi, dan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga kinerja yang dilakukan oleh pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu dapat selalu lebih baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan responden di bidang lain seperti bidang kesehatan, perbankan, konstruksi, dan lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Al-Qur'an dan Hadits
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation .... *Volume-04, Issue-03, Pp-355-362, July*. [https://www.researchgate.net/profile/Achmad-Supriyanto/publication/353004048\\_The\\_Influence\\_of\\_Leadership\\_Style\\_and\\_Work\\_Motivation\\_on\\_Employee\\_Performance\\_Through\\_Job\\_Satisfaction\\_Case\\_Study\\_on\\_The\\_Department\\_of\\_Transportation\\_of\\_Blitar\\_City/links/60e3b59](https://www.researchgate.net/profile/Achmad-Supriyanto/publication/353004048_The_Influence_of_Leadership_Style_and_Work_Motivation_on_Employee_Performance_Through_Job_Satisfaction_Case_Study_on_The_Department_of_Transportation_of_Blitar_City/links/60e3b59)
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review Management Research And Practice. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Daft, R. I. (2006). *Management*. Salemba Empat.
- Edi, S. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Farisi, Salman, Irnawati Juli, Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Francis Anyim FCIPM, C., Christopher Chidi, O., & Ekundayo Badejo, A. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1). <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>

- Ghozali, I. (2013). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep dan Praktik dalam Penelitian*. PT. Penerbit Mitra Grup.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Ibrahim, R. M., Amin, A., & Salleh, M. (2014). The Link Between Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: A Case Study on Local Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i5/857>
- Ida, I. N. (2010). *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas | Iriani | Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/354/390>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 2012, 145–152. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities. *J Pol Sci Pub Aff*, 3(2). <https://doi.org/10.4172/2332-0761.1000152>
- Juliandi, Azuar, & Dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 09, 611–628.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang

District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.

- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. CV. Eureka Media Aksara. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/zfVPEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+disiplin+kerja&pg=PA134&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/zfVPEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+disiplin+kerja&pg=PA134&printsec=frontcover)
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(6), 309–316. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i4.4998>
- Parmin, P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan YANTEK Unit PT PLN Rayon Kebumen). *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 57–67. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v14i2.142>
- Prawirasentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan* (edisi 1 ce). BPFE.
- Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Ragil, P. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Ramadhi, & Amri, A. (2021). Mediasi kepuasan kerja: komunikasi, kimitmen dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada radio republik Indonesia (RRI) Padang). *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 94–112.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*. PT. INDEKS.

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo.
- Roelen, C., Koopmans, P., & Groothoff, J. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Undefined*.
- Rudiantono. (2017). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54–61.
- Simamora, H. (2013). *Panduan Perilaku Konsumen*. Gramedia.
- Sinambela, P. D. L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT. Bumi Aksara.
- Suhendi, Hendi & Sahya, A. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Intelegensia Media.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tasya, I. A., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 262–265. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1405>
- Tepret, N. Y., & Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 673–679. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.264>
- Tusholihah, M., Hasyim, M. A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT AMTEK Engineering Batam. *Jurnal AKRAB*

*JUARA*, 5, 1–17.

## LAMPIRAN 1

### LAMPIRAN 1

#### BUKTI KONSULTASI

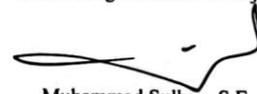
Nama : Dimas Hamdan Mubarak  
NIM/Jurusan : 18510107/Manajemen  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	22 November 2021	Pengajuan Judul	
2.	23 November 2021	Konsultasi Proposal BAB 1,2,3	
3.	9 Desember 2021	Konsultasi Proposal BAB 1,2,3	
4.	15 Desember 2021	Konsultasi revisi BAB 1,2,3	
5.	24 Januari 2022	Revisi & Acc Proposal	
6.	9 Februari 2022	Seminar Proposal	
7.	4 April 2022	Konsultasi BAB 4 dan 5	
8.	7 Juni 2022	Revisi BAB 4 dan 5	
9.	9 Juni 2022	Acc Keseluruhan	

Malang, 15 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

  
Muhammad Sulhan, S.E., M.M  
NIP. 197406042006041002

## LAMPIRAN 2

### BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Dimas Hamdan Mubarak  
Tempat, Tanggal Lahir : Batu, 30 September 2000  
Alamat Asal : Jl. Wilis No. 62A RT 05/RW 06, Desa Torongrejo,  
Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur  
No. Telepon : 082132578826  
Email : [18510107@student.uin-malang.ac.id](mailto:18510107@student.uin-malang.ac.id) /  
[dmshamdan30@gmail.com](mailto:dmshamdan30@gmail.com)

#### **Pendidikan Formal**

2004 – 2006 : TK Cendekia 01 Torongrejo Kota Batu  
2006 – 2012 : SDN Torongrejo 01 Kota Batu  
2012 – 2015 : SMP Ahmad Yani Batu  
2015 – 2018 : SMAN 2 Batu  
2018 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2019 – 2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

## **Pengalaman Organisasi**

- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2018 - 2019
- Perlengkapan Cabang PST UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018 – 2019
- Pengurus Ikatan Mahasiswa Kota Batu (IMAKOBA) Tahun 2019-2020
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch.Hatta” Tahun 2019 – 2021
- Bendahara Cabang PST UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Ketua Remaja Masjid Baitul Jannah Desa Torongrejo Tahun 2020 - 2022
- Anggota Departemen Interest & Talent Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2020
- Perlengkapan Umum UKM UNIOR Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2020 - 2021
- Anggota KPU-FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021
- Anggota Kedinasan PSDM Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021
- Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Kota Batu (IMAKOBA) Tahun 2022
- Anggota LSO Seni & Olahraga PK. PMII Sunan Ampel Malang Tahun 2022 – 2023
- Anggota Bidang Data Informasi dan Komunikasi Insan Genre Kota Batu Tahun 2022 – 2024

## LAMPIRAN 3

### KUISIONER PENELITIAN

#### SKRIPSI

#### **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DISPENDUKCAPIL KOTA BATU)”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua

Saya Dimas Hamdan Mubarak mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, dengan ini saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu”** dengan memberikan jawaban pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Semoga Bapak/Ibu senantiasa diberikan kesehatan, serta rezeki yang banyak dan barokah, aaminn.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Dimas Hamdan Mubarak

## **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut :

1. Nama Responden : .....
2. Jabatan : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Usia : ..... Tahun
5. Lama Bekerja : ..... Tahun

## **II. PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda checklist (V) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju)         | = 2 |
| N (Netral)                | = 3 |
| S (Setuju)                | = 4 |
| SS (Sangat Setuju)        | = 5 |

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### A. MOTIVASI KERJA

Khusus untuk pertanyaan motivasi kerja terdapat perbedaan dalam keterangan, yaitu :

Poin 1-13

1 = TB (Tidak Baik)

2 = KB (Kurang Baik)

3 = N (Netral)

4 = B (Baik)

5 = SB (Sangat Baik)

Poin 14-20

1 = TP (Tidak Pernah)

2 = J (Jarang)

3 = N (Netral)

4 = S (Sering)

5 = SS (Selalu)

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Bagaimana besarnya gaji yang Bapak/Ibu terima setiap bulan?					
2.	Bagaimana besarnya tunjangan yang Bapak/Ibu terima?					
3.	Pada saat menerima tugas/dinas keluar, bagaimana fasilitas transport yang Bapak/Ibu terima?					
4.	Bagaimana kondisi di tempat kerja Bapak/Ibu?					
5.	Apakah Bapak/Ibu merasa tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang ini?					
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa yakin tidak akan dipecat dari pekerjaan kecuali jika melakukan kesalahan yang sangat fatal?					
7.	Bagaimana jaminan hari tua (uang pensiun) yang diberikan kepada pegawai?					

8.	Bagaimana jaminan asuransi kesehatan yang diberikan kepada pegawai?					
9.	Bagaimana fasilitas pengobatan/kesehatan yang disediakan para pegawai?					
10.	Bagaimana penilaian atasan terhadap prestasi kerja para pegawai?					
11.	Bagaimana kenaikan pangkat dan golongan yang diberikan kepada pegawai?					
12.	Bagaimana promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi?					
13.	Bagaimana pemberian penghargaan kepada para pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik?					
14.	Bagaimana pemilihan pegawai teladan dilingkungan kerja Bapak/Ibu?					
15.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan berperan serta dalam kepanitian yang ada?					
16.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan membina persahabatan dalam unit kerja?					
17.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan menyampaikan pendapat serta saran dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas?					
18.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan untuk membina karier?					
19.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan untuk mengikuti training?					

20.	Apakah Bapak/Ibu diberi kesempatan berkreasi?					
-----	---	--	--	--	--	--

### B. DISIPLIN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor					
2.	Mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
3.	Datang dan hadir ketempat kerja dengan tepat waktu sesuai peraturan kantor					
4.	Mampu mengatur prioritas diri saat bekerja					
5.	Mampu dan sanggup mematuhi perintah dan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak					
6.	Melakukan absensi sesuai waktu yang ditetapkan					
7.	Mentaati penggunaan pakaian yang telah ditetapkan					
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
10.	Bertanggung jawab atas atau pekerjaan yang diberikan					

### C. KINERJA PEGAWAI

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai target					
2.	Sigap dan tanggap pada pekerjaan					

3.	Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan kantor					
4.	Mampu memberikan mutu terbaik pada organisasi					
5.	Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi					
6.	Menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan jujur					
8.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
10.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					

#### **D. KEPUASAN KERJA**

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik					
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini					
4.	Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja					
5.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
6.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					

7.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini					
8.	Para manajer (pimpinan) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya					
9.	Orang-orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain					
10.	Organisasi ini dikelola dengan baik					

**LAMPIRAN 4**

**1. Data Kuesioner Motivasi Kerja (X1)**

No.	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-0	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-0	Total	
1	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	66
2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	68
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	78
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	77
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
8	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	73
9	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	81
10	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	5	65
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
12	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	69
13	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1	3	3	4	1	2	3	3	58
14	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	58
15	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	76
16	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	73
17	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66
18	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	1	4	3	4	4	2	3	3	74

1																					7
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5
2																					6
0	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5
2																					6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	9
2																					7
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4
2																					7
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5
2																					6
4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	5
2																					5
5	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1	1	1	3	3	1	1	4
2																					4
6	2	3	2	2	5	2	2	3	1	2	4	4	3	1	1	1	3	3	1	1	6
2																					5
7	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	1	1	1	2	3	1	1	5
2																					7
8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
2																					6
9	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5
3																					7
0	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	7
3																					7
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3
3																					8
2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1
3																					6
3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	7
3																					8
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
3																					8
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
3																					9
6	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	0
3																					8
7	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	9
3																					7
8	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	7
3																					6
9	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
4																					6
0	5	2	2	4	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1
4																					6
1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3



6																					5
5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
6																					6
6	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	0
6																					6
7	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	6
6																					6
8	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2
6																					7
9	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	0

## 2. Data Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	Total
1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
9	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	43
16	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
27	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	43
31	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
35	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
40	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
41	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
46	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
48	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
49	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35
50	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
55	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
56	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
57	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
59	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
64	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
65	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
66	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34

69	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### 3. Data Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Total
1	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	42
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
7	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
9	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	42
13	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
15	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
16	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
21	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
22	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
23	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
35	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46

36	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
37	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
38	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
39	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
41	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
42	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
45	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
46	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
47	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
48	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
49	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
52	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
53	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
54	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
55	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
56	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
57	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
58	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
59	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
61	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
62	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
63	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
64	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
66	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
67	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

#### 4. Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

No	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10	Total
1	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	35
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24



44	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
45	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
46	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34
48	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
52	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
53	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35
54	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
55	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
56	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
57	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
59	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
61	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
64	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
65	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	40
66	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	35
67	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
68	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	36
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33

## LAMPIRAN 5

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

##### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	33	47.8	47.8	47.8
	PEREMPUAN	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

##### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	16	23.2	23.2	23.2
	31-40 TAHUN	22	31.9	31.9	55.1
	>40 TAHUN	31	44.9	44.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

##### LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 TAHUN	16	23.2	23.2	23.2
	>5 TAHUN	53	76.8	76.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

#### 2. Jawaban Responden

##### a. Motivasi Kerja (X1)

##### Statistics

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X											
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	X1										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	_1	_1	_1	_1	_1	_1	_1	_1	_1	_1	_2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

N Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.96	3.39	3.28	3.51	3.44	3.42	3.58	3.48	3.44	3.57	3.54	3.29	3.25	3.06	3.22	3.42	3.58	3.28	3.17	3.33

### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	12	17.4	17.4	21.7
	4	39	56.5	56.5	78.3
	5	15	21.7	21.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	6	8.7	8.7	11.6
	3	28	40.6	40.6	52.2
	4	29	42.0	42.0	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	20.3	20.3	20.3
	3	26	37.7	37.7	58.0
	4	25	36.2	36.2	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.7	8.7	8.7
	3	28	40.6	40.6	49.3
	4	29	42.0	42.0	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10.1	10.1	10.1
	3	28	40.6	40.6	50.7
	4	31	44.9	44.9	95.7
	5	3	4.3	4.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.2	7.2	7.2
	3	34	49.3	49.3	56.5
	4	26	37.7	37.7	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.8	5.8	5.8
	3	27	39.1	39.1	44.9
	4	32	46.4	46.4	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.8	5.8	5.8
	3	30	43.5	43.5	49.3
	4	33	47.8	47.8	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	5	7.2	7.2	8.7
	3	28	40.6	40.6	49.3
	4	31	44.9	44.9	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	27	39.1	39.1	43.5
	4	36	52.2	52.2	95.7
	5	3	4.3	4.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	34	49.3	49.3	52.2
	4	27	39.1	39.1	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10.1	10.1	10.1
	3	38	55.1	55.1	65.2
	4	21	30.4	30.4	95.7
	5	3	4.3	4.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13.0	13.0	13.0
	3	36	52.2	52.2	65.2
	4	22	31.9	31.9	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	7.2	7.2	7.2
	2	9	13.0	13.0	20.3
	3	34	49.3	49.3	69.6
	4	19	27.5	27.5	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.3	4.3	4.3
	2	6	8.7	8.7	13.0
	3	33	47.8	47.8	60.9
	4	27	39.1	39.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.3	4.3	4.3
	2	1	1.4	1.4	5.8
	3	37	53.6	53.6	59.4
	4	20	29.0	29.0	88.4
	5	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	31	44.9	44.9	47.8
	4	30	43.5	43.5	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	4	5.8	5.8	7.2
	3	43	62.3	62.3	69.6
	4	17	24.6	24.6	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X1\_19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.3	4.3	4.3
	2	5	7.2	7.2	11.6
	3	40	58.0	58.0	69.6
	4	19	27.5	27.5	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### X1\_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.3	4.3	4.3
	2	4	5.8	5.8	10.1
	3	36	52.2	52.2	62.3
	4	19	27.5	27.5	89.9
	5	7	10.1	10.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### b. Disiplin Kerja (X2)

#### Statistics

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.99	3.93	3.96	3.96	3.94	3.97	3.96	3.97	3.91	4.07

### X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.3	20.3	20.3
	4	42	60.9	60.9	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18.8	18.8	18.8
	4	48	69.6	69.6	88.4
	5	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	16	23.2	23.2	23.2
	4	40	58.0	58.0	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

#### X2\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.2	23.2	23.2
	4	40	58.0	58.0	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

#### X2\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.3	20.3	20.3
	4	45	65.2	65.2	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

#### X2\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.3	20.3	20.3
	4	43	62.3	62.3	82.6
	5	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

#### X2\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.2	23.2	23.2
	4	40	58.0	58.0	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X2\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.3	20.3	20.3
	4	43	62.3	62.3	82.6
	5	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X2\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26.1	26.1	26.1
	4	39	56.5	56.5	82.6
	5	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**X2\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.6	11.6	11.6
	4	48	69.6	69.6	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**c. Kinerja Pegawai (Y)****Statistics**

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.97	3.97	3.67	3.75	3.87	3.86	3.90	3.93	3.77	3.88

**Y\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	24.6	24.6	24.6
	4	37	53.6	53.6	78.3
	5	15	21.7	21.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Y\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	13	18.8	18.8	20.3
	4	42	60.9	60.9	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Y\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	29	42.0	42.0	43.5
	4	31	44.9	44.9	88.4
	5	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Y\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	23	33.3	33.3	34.8
	4	37	53.6	53.6	88.4
	5	8	11.6	11.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Y\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	16	23.2	23.2	24.6
	4	43	62.3	62.3	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Y\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	18	26.1	26.1	27.5
	4	40	58.0	58.0	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	15	21.7	21.7	23.2
	4	43	62.3	62.3	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	14	20.3	20.3	21.7
	4	43	62.3	62.3	84.1
	5	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	37.7	37.7	37.7
	4	33	47.8	47.8	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	16	23.2	23.2	24.6
	4	42	60.9	60.9	85.5

5	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**d. Kepuasan Kerja (Z)**

**Statistics**

		Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	3.74	3.87	3.59	3.49	3.35	3.74	3.54	3.83	3.62

**Z\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	36.2	36.2	36.2
	4	35	50.7	50.7	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	34.8	34.8	34.8
	4	39	56.5	56.5	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.2	23.2	23.2
	4	46	66.7	66.7	89.9
	5	7	10.1	10.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.3	4.3	4.3

	3	21	30.4	30.4	34.8
	4	43	62.3	62.3	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Z\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	31	44.9	44.9	47.8
	4	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Z\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	3	4.3	4.3	7.2
	3	37	53.6	53.6	60.9
	4	23	33.3	33.3	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

### Z\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	25	36.2	36.2	37.7
	4	34	49.3	49.3	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.8	5.8	5.8
	3	30	43.5	43.5	49.3
	4	29	42.0	42.0	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	17	24.6	24.6	27.5
	4	41	59.4	59.4	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Z\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	30	43.5	43.5	44.9
	4	32	46.4	46.4	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	



X1_4	Pearson	.32	.40	1	.40	.19	.45	.55	.28	.41	.35	.36	.30	.26	.19	.34	.29	.19	.40	.58	
	Correlation	.0*	.5*		.4*	.2	.5*	.5*	.6*	**	**	**	**				**	*		**	.9*
	Sig. (2-tailed)	.07	.01		.01	.13	.00	.00	.01	.00	.03	.08	.06	.39	.06	.10	.04	.14	.17	.01	.00
X1_5	Pearson	.38	.32	.40	1	.31	.45	.47	.07	.39	.45	.20	.15	-.08	.14	.39	.35	.17	.30	.51	
	Correlation	.4*	.0*	.4*		.8*	.0*	.6*	.9	**	**			.60		**	**		**	.5*	
	Sig. (2-tailed)	.01	.07	.01		.08	.00	.00	.58	.01	.00	.90	.99	.22	.69	.36	.01	.03	.15	.10	
X1_6	Pearson	.08	.21	.19	.31	1	.45	.31	.19	.14	.07	-.07	-.06	.21	.25	.42	.27	.27	.44	.37	
	Correlation	.9	.7	.2	.8*		.2*	.8*	.9			.70	.62		*	**	*		**	**	
	Sig. (2-tailed)	.47	.04	.13	.00		.00	.00	.10	.35	.56	.56	.61	.15	.81	.35	.00	.45	.61	.00	
X1_7	Pearson	.41	.37	.45	.45	.45	1	.54	.29	.44	.44	.29	.29	.11	.22	.33	.33	.44	.44	.36	
	Correlation	.1*	.3*	.5*	.0*	.2*		.5*	.4*	**	**	*			**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.07	.03	.00	.00	.03		.00	.04	.00	.00	.05			.00	.00	.00	.00	.00	.00	
X1_8	Pearson	.68	.57	.69	.69	.69	.69	1	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	.71	
	Correlation	.1*	.3*	.5*	.0*	.2*		.5*	.4*	**	**	*			**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.07	.03	.00	.00	.03		.00	.04	.00	.00	.05			.00	.00	.00	.00	.00	.00	
X1_9	Pearson	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	1	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	.69	
	Correlation	.1*	.3*	.5*	.0*	.2*		.5*	.4*	**	**	*			**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.07	.03	.00	.00	.03		.00	.04	.00	.00	.05			.00	.00	.00	.00	.00	.00	



















Z_8	Pearson Correlation	.494**	.478**	.240*	.449**	.232	.587**	1	.390**	.595**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.000	.055	.000		.001	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z_9	Pearson Correlation	.136	.207	.054	.175	.361**	.548**	.390**	1	.563**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.266	.089	.657	.151	.002	.000	.001		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z_10	Pearson Correlation	.297*	.297*	.296*	.189	.227	.480**	.595**	.563**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.013	.120	.061	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Z	Pearson Correlation	.612**	.600**	.402**	.570**	.428**	.695**	.820**	.635**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

## b. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_2	60.86	69.214	.454	.897
X1_3	60.97	66.499	.650	.891
X1_4	60.74	68.902	.526	.895
X1_5	60.81	70.214	.449	.897
X1_6	60.83	71.293	.373	.899
X1_7	60.67	68.402	.605	.893
X1_8	60.77	70.563	.482	.896
X1_9	60.78	69.820	.452	.897

X1_10	60.68	70.573	.484	.896
X1_11	60.71	70.209	.479	.896
X1_12	60.96	70.366	.457	.897
X1_13	61.00	70.794	.415	.898
X1_14	61.19	68.361	.476	.897
X1_15	61.03	68.411	.562	.894
X1_16	60.83	66.499	.628	.892
X1_17	60.67	68.167	.668	.891
X1_18	60.97	67.617	.684	.891
X1_19	61.07	67.392	.644	.892
X1_20	60.91	65.169	.709	.889

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	35.67	18.020	.713	.911
X2_2	35.72	18.850	.643	.915
X2_3	35.70	18.127	.663	.914
X2_4	35.70	17.921	.704	.912
X2_5	35.71	18.268	.715	.911
X2_6	35.68	18.279	.676	.913
X2_7	35.70	18.362	.617	.917
X2_8	35.68	17.838	.769	.908
X2_9	35.74	17.784	.723	.911
X2_10	35.58	18.218	.789	.908

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	34.59	20.098	.724	.902
Y_2	34.59	20.156	.741	.901
Y_3	34.90	20.357	.659	.906
Y_4	34.81	20.567	.654	.906
Y_5	34.70	20.538	.701	.904
Y_6	34.71	21.327	.523	.914
Y_7	34.67	20.225	.754	.901
Y_8	34.64	20.234	.747	.901
Y_9	34.80	20.635	.624	.908
Y_10	34.68	20.426	.704	.903

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z_1	29.28	11.585	.482	.766
Z_2	29.30	11.832	.480	.766
Z_3	29.17	12.822	.265	.791
Z_4	29.45	11.545	.411	.777
Z_6	29.70	12.303	.237	.803
Z_7	29.30	11.038	.579	.752
Z_8	29.51	10.195	.737	.726

Z_9	29.22	11.408	.506	.762
Z_10	29.42	11.071	.610	.748

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67127456
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.069
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54779360
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.053
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**b. Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1234.361	29	42.564	3.558	.000
Motivasi Kerja	Groups	Linearity	614.326	1	614.326	51.348	.000
		Deviation from Linearity	620.035	28	22.144	1.851	.038
Within Groups			466.595	39	11.964		
Total			1700.957	68			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1370.532	17	80.620	12.443	.000
Disiplin Kerja	Groups	Linearity	1181.758	1	1181.758	182.400	.000
		Deviation from Linearity	188.774	16	11.798	1.821	.054
Within Groups			330.425	51	6.479		
Total			1700.957	68			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1014.816	16	63.426	4.807	.000
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	733.787	1	733.787	55.611	.000
		Deviation from Linearity	281.029	15	18.735	1.420	.173
Within Groups			686.140	52	13.195		
Total			1700.957	68			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	735.658	29	25.368	4.279	.000
		Linearity	448.941	1	448.941	75.726	.000
		Deviation from Linearity	286.716	28	10.240	1.727	.057
	Within Groups		231.212	39	5.929		
	Total		966.870	68			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	575.340	17	33.844	4.408	.000
		Linearity	326.044	1	326.044	42.470	.000
		Deviation from Linearity	249.296	16	15.581	2.030	.029
	Within Groups		391.529	51	7.677		
	Total		966.870	68			

**c. Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.823	2.905		3.726	.000		
	X1	.227	.049	.526	4.600	.000	.582	1.717
	X2	.193	.091	.241	2.109	.039	.582	1.717

a. Dependent Variable: Z

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.527	3.071		-.497	.621		
	X1	-.023	.054	-.040	-.417	.678	.441	2.268
	X2	.740	.091	.697	8.150	.000	.546	1.833

Z	.370	.118	.279	3.128	.003	.502	1.993
---	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

### 3. Uji Analisis Jalur (Path Analysis) dan Uji Hipotesis (Uji t)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.483	2.711

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.641	2	240.821	32.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	485.228	66	7.352		
	Total	966.870	68			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.823	2.905		3.726	.000		
	Motivasi Kerja	.227	.049	.526	4.600	.000	.582	1.717
	Disiplin Kerja	.193	.091	.241	2.109	.039	.582	1.717

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.740	.729	2.606

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259.551	3	419.850	61.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	441.405	65	6.791		
	Total	1700.957	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.527	3.071		-.497	.621		
	Motivasi Kerja	-.023	.054	-.040	-.417	.678	.441	2.268
	Disiplin Kerja	.740	.091	.697	8.150	.000	.546	1.833
	Kepuasan Kerja	.370	.118	.279	3.128	.003	.502	1.993

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**PEMERINTAH KOTA BATU**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Balaikota Among Tani, Gedung C lantai I  
Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 kode Pos 65313  
Tlp. (0341) 512177 Email : dispendukcapil@batukota.go.id

Batu, 19 April 2022

Nomor : 072/782 /422.111/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Selesai  
Melaksanakan Penelitian

Kepada  
Yth. Dekan FE  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim  
di

**MALANG**

Memperhatikan Surat dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu nomor : 072/0322/422.205/2021 tanggal 17 Februari 2022 perihal : Ijin Penelitian, maka bersama ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : DIMAS HAMDAN MUBAROK

NIM : 18510107

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang telah melaksanakan penelitian di Instansi kami mulai tanggal 15 Maret 2022 s/d 14 April 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**Drs. WIWIK NURYATI, MM.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19670116 199303 2 007



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

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Pumamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Dimas Hamdan Mubarak  
NIM : 18510107  
Handphone : 082132578826  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : 18510107@student.uin-malang.ac.id  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai DISPENDUKAPIL Kota Batu)

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
<b>22%</b>	<b>21%</b>	<b>5%</b>	<b>16%</b>

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

Malang, 1 Juli 2022  
UP2M

Puji Endah Pumamasari, M.M  
198710022015032004