

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI “SAE”  
PUJON**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**ISNIA TIARA AGIL**

**NIM : 18510081**

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

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI “SAE”  
PUJON**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

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



Oleh

**ISNIA TIARA AGIL  
NIM : 18510081**

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

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI “SAE” PUJON

#### SKRIPSI

Oleh

ISNIA TIARA AGIL

NIM. 18510081

Telah disetujui pada 16 Desember 2022

**Dosen Pembimbing,**



**NIP.**

**199009182018012002**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi**



**Muhammad Sulhan, SE., M.M**

**NIP. 19740602006041002**

# LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI “SAE” PUJON**

**SKRIPSI**

Oleh

**ISNIA TIARA AGIL**

NIM : 18510081

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

Tanda  
Tangan

1 Penguji Utama

**Rini Safitri, M.M**

NIP : 199303282019032016



2 Ketua Penguji

**Ahmad Mu'is**

19711110201608011043



3 Sekretaris Penguji

**Setiani, M.M**

199009182018012002



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Isnia Tiara Agil  
NIM : 18510081  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang telah saya buat adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI “SAE” PUJON”**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari hasil karya orang lain. Selanjutnya jika dikemudian 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 tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Desember 2022

Hormat Saya,



Isnia Tiara Agil

NIM.18510081

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdiulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya Kesehatan, kemudahan dan kesabaran hingga titik ini, skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua saya Ibu Suyati, dan juga Alm Ayah saya Djumain, tak lupa kakak-kakak saya tercinta mbak Elly, Mbak Evi, dan Mbak Rinda, dan juga untuk diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya kepada ibu pembimbing tercantik Ibu Setiani, MM yang telah membimbing saya dari awal sampai akhir dengan sabar.

Serta seluruh teman teman dan tetangga yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan sejauh ini.

## **MOTTO**

Apapun masalahnya, bagaimanapun buruknya keadaan, ingatlah kamu tidak terjebak, akan selalu ada jalan keluar yang indah.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayahnya, sehingga penelitian skripsi ini bisa terselesaikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Akibat Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi “SAE” Pujon”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari zaman kegelapan hingga 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 kali ini penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah memberikan banyak saran, bimbingan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Muhammad Fatkhur Rozi, MM, selaku dosen wali yang sudah mengarahkan, membimbing, dan memberi motivasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak H. Ni`am Shofi, selaku Ketua Umum Koperasi “SAE” Pujon yang telah memberikan izin penelitian, Bapak Suyanto, dan seluruh pegawai Koperasi “SAE” Pujon yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

8. Orang tua saya Ibu Suyati, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, materi, dan segalanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tak lupa Alm ayah saya Djumain.
9. Kakak saya Elly E, Evi D.K, Rinda A.M yang telah memberikan dukungan dan materi kepada penulis.
10. Keponakan saya Nadia, Zifara, Rafqi dan si kecil Kenan yang selalu merecoki dan menghibur penulis dikala pengerjaan skripsi.
11. Rekan kerja saya di Kawan Equipment, yang memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis.
12. Rekan kerja saya di REG SOSEK Kabupaten malang, yang telah banyak membantu sumbangsih pikiran dan dukungan pada penulis.
13. Teman teman Infinity Manajemen Angkatan 2018 yang telah banyak membantu dan memberi motivasi.
14. Semua pihak dan teman – teman yang terlibat dalam pembuatan 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, 16 Desember 2022  
Hormat Saya,



Isnia Tiara Agil  
NIM : 18510081

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1	1
<b>Tabel 1. 1</b>	<b>5</b>
1.2	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
<b>BAB II</b>	<b>11</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>11</b>
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori	30
2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	30
2.2.1.2 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja	31
2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja	33
2.2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	34

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
2.2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	35
2.2.2.4 Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam	36
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	37
2.2.3.2 Prinsip Dalam Motivasi	38
2.2.3.3 Indikator Pengukuran Motivasi	38
2.2.3.4 Motivasi Menurut Perspektif Islam	39
2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN	40
2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI	40
2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING	41
<b>2.3 KERANGKA KONSEPTUAL</b>	<b>41</b>
<b>2.4 HIPOTESIS PENELITIAN</b>	<b>41</b>
<b><i>BAB III</i></b>	<b>43</b>
<b><i>METODE PENELITIAN</i></b>	<b>43</b>
<b>3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian</b>	<b>43</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian</b>	<b>43</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel</b>	<b>43</b>
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
<b>3.4 Teknik Pengambilan Sampel</b>	<b>44</b>
<b>3.5 Data dan Jenis Data</b>	<b>44</b>
<b>3.6 Teknik Pengumpulan Data</b>	<b>45</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran</b>	<b>45</b>
<b>3.8 Definisi Operasional Variabel</b>	<b>46</b>
<b>3.9 Uji Instrumen</b>	<b>49</b>
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	51
<b>3.10 Analisis Data</b>	<b>51</b>
3.10.1 Analisis Data Deskriptif	51

3.10.2 Analisis Path	52
3.10.3 Uji Hipotesis	52
3.10.4 Analisis Variabel Mediasi	53
<b><i>BAB IV</i></b>	<b>54</b>
<b><i>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</i></b>	<b>54</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian</b>	<b>54</b>
4.1.1 Profil Koperasi “SAE” Pujon	54
4.1.2 Badan Hukum Koperasi “SAE” Pujon	55
4.1.3 Struktur Organisasi Koperasi “SAE” Pujon	55
<b>4.2 Pembahasan Subjek Penelitian</b>	<b>56</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	59
4.2.3 Uji Instrumen Data	69
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.2.5 Analisis Data	73
<b>4.3 Pembahasan Hasil Penelitian</b>	<b>77</b>
4.3.1 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
4.3.2 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	79
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi kerja (Z)	81
<b><i>BAB V</i></b>	<b>83</b>
<b><i>PENUTUP</i></b>	<b>83</b>
1.1	83
1.2	83
<b><i>DAFTAR PUSTAKA</i></b>	<b>85</b>
<b><i>LAMPIRAN</i></b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Absensi Pegawai Koperasi “Sae” Pujon	4
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	18
TABEL 2.2 Perbedaan Penelitian	29
TABEL 3.1 Definisi Operasional Variabel	46
TABEL 3.2 Taksiran Rata-Rata	51
TABEL 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	56
TABEL 4.2 Distribusi Frekuensi Usia	57
TABEL 4.3 Distribusi Frekuensi Jabatan Pekerjaan	57
TABEL 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin	59
TABEL 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja	62
TABEL 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi	65
TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas	68
TABEL 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	71
TABEL 4.9 Hasil Uji Normalitas	71
TABEL 4.10 Hasil Uji Linieritas	72
TABEL 4.11 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS	72
TABEL 4.12 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	73
TABEL 4.13 Hasil Uji Hipotesis	74

## **DAFTAR GAMBAR**

**GAMBAR 2.1 Kerangka Konseptual**

**GAMBAR 2.2 Hipotesis Penelitian**

**GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Koperasi “SAE” Pujon**

**GAMBAR 4.2 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

**GAMBAR 4.3 Hasil Sobel Test**

## ABSTRAK

Agil, Isnia Tiara. 2022, SKRIPSI. Judul: “ PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI “SAE” PUJON”

Pembimbing : Setiani, MM

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi “SAE” Pujon. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian persusuan di dalam Koperasi “SAE” Pujon, penulis mengambil sampel menggunakan teknik *probability sample random*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, SPSS IBM 25 *for windows* dan Uji Hipotesis.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh secara langsung dan signifikan. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan secara signifikan.

## ABSTRACT

Agil, Isnia Tiara. 2022, THESIS. Title: " THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK  
MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN "SAE"  
PUJON COOPERATIVE"

Advisor : Setiani, MM

Keywords : , employee performance, Work Motivation, Work Discipline

---

The purpose of this study was to identify and analyze the effect of work discipline on work productivity through employee motivation at the Pujon "SAE" cooperative. The approach used in this research is a quantitative approach (*Explanatory Research*). The population in this study were employees of the dairy division in the Pujon "SAE" Cooperative, the authors took samples using the *probability sample random*. Data analysis techniques in this study used Path Analysis, SPSS IBM 25 *for windows* and Hypothesis Testing.

From the results of the study it can be concluded that the relationship between discipline variables and employee performance has a positive and significant effect. The relationship between work motivation and work productivity has a direct and significant effect. Work motivation is able to mediate the indirect effect between work discipline and work productivity significantly.

## مستخلص البحث

أغيل، اثنيا طيارا، ٢٠٢٢، البحث الجامعي. الموضوع: "أثر انضباط العمل على أداء الموظف مع دافعية العمل كمتغير تدخلي في تعاونيات "SAE" فوجون"..  
المشرفة: سيطياتي، الماجستير.

**الكلمات الأساسية :** أداء الموظف، تحفيز العمل، انضباط العمل

---

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة وتحليل تأثير انضباط العمل على أداء الموظف من خلال تحفيز عمل الموظف في تعاونية "SAE" فوجون. النهج المستخدم في هذه الدراسة هو نهج كمي (بحث توضيحي). كان السكان في هذه الدراسة من موظفي قسم الألبان داخل تعاونية "SAE" فوجون، وأخذ المؤلفون عينات باستخدام تقنية العينة الاحتمالية العشوائية. استخدمت تقنيات تحليل البيانات في هذه الدراسة تحليل المسار، SPSS IBM 25 للنوافذ واختبار الفرضيات. من نتائج الدراسة، يمكن الاستنتاج أن العلاقة بين المتغيرات التأديبية وأداء الموظف لها تأثير إيجابي وكبير. العلاقة بين تحفيز العمل وأداء الموظف لها تأثير مباشر وهام. دافع العمل قادر على التوسط في التأثير غير المباشر بين انضباط العمل وأداء الموظف بشكل كبير.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting untuk bisnis apa pun, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Individu yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang membawa usaha, tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas ke tempat kerja. Sumber daya manusia yang merupakan lembaga atau organisasi bantuan yang sangat efektif dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selalu menjadi prioritas bagi setiap organisasi.

Menurut Mariani (2016:56), keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa baik mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Pertumbuhan suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Secara umum, SDM adalah individu-individu yang dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan sebagai penggerak, pengajar dan penyelenggara untuk mencapai tujuan perkumpulan tersebut. Eksekusi representatif yang tinggi harus didukung oleh berbagai variabel yang terkait dengan pekerja yang sebenarnya. Akibatnya, perusahaan harus dapat mengelola karyawannya secara efektif sejak mereka dipekerjakan hingga keluar atau bergabung dengan perusahaan, melalui seleksi, dan akhirnya ketika mereka berinteraksi dengan perusahaan.

Hadari Nawawi (2006:63) berpendapat tentang Kinerja Karyawan, bahwa Kinerja Karyawan dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan titik Kinerja Karyawan akan menurun jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2006:94) mendefinisikan Kinerja Karyawan mampu tercapai jika seseorang mampu menyelesaikan job desk dan pekerjaannya dengan tepat.

Jadi Kinerja Karyawan karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan, di mana saat target kerja mampu diselesaikan pada waktu

yang tepat atau tidak melampaui batas waktu. tujuan organisasi akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan dengan itu Kinerja Karyawan karyawan mampu memberikan kontribusi tinggi bagi perusahaan atau instansi.

The Liang Gie, diterbitkan dalam Sutrisno (2012:98) Pengertian disiplin adalah suatu keadaan yang tertata dengan baik dimana anggota suatu organisasi dengan senang hati mematuhi peraturan yang ada. Akibatnya, dukungan Kinerja Karyawan karyawan yang efektif sangat bergantung pada disiplin. Variabel intervening disiplin digunakan dalam penelitian ini untuk menjembatani kesenjangan antara Kinerja Karyawan karyawan dan variabel motivasi. Hasibuan (2010:102) menyebutkan bahwa seorang direktur dapat dianggap sukses dalam inisiatifnya jika bawahan atau perwakilannya sangat focus.

Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat pelaksanaan yang representatif di organisasi. Disiplin merupakan suatu kemampuan yang sangat penting dalam sumber daya manusia pengurus, karena semakin baik kedisiplinan pekerja maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja ialah dengan motivasi.

Dalam Sutrisno (2012:97) Robbins berpendapat bahwa kapasitas untuk memenuhi kebutuhan individu mempengaruhi motivasi sebagai kemauan untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul sebagai faktor perilaku manusia, yakni memiliki kebutuhan dan sengaja atau berusaha untuk tidak mengatasi masalah tersebut. Sejujurnya, inspirasi yang digerakkan oleh SDM masih menjadi variabel utama dalam membuat komitmen pameran.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Koperasi “SAE” Pujon. Koperasi Susu “SAE” Pujon sebagai satu kesatuan koperasi yang bergerak di bidang produksi susu sapi segar berjenjang persaingan yang tinggi diantara koperasi sejenis yang bergerak di bidang yang sama. Kebutuhan akan peningkatan kinerja pegawai melalui peran pemimpin dan memberikan balas jasa kepada karyawan yang diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja perusahaan secara umum dan keseluruhan mampu menjadi nilai tambah bagi Koperasi Susu “SAE” untuk mensejahterakan masyarakat Pujon.

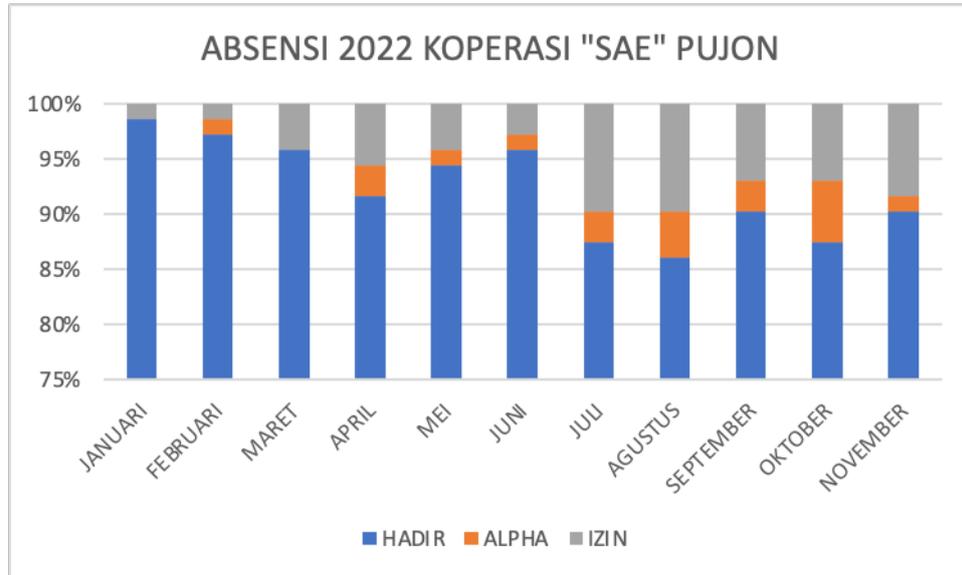
Berdasarkan temuan observasi peneliti dan wawancara dengan informan yaitu Bapak H. M. Ni'am Shofi selaku ketua umum di koperasi "SAE" Pujon bahwa motivasi atau inspirasi untuk melakukan dukungan terbaik bagi masyarakat juga masih belum dipahami dan menjadi acuan bagi pegawai honorer. Kegiatan koperasi "SAE" Pujon tidak hanya meliputi penerimaan susu, pembelian susu, namun juga melayani pakan ternak, dokter hewan, toko sembako, toko serba ada, cafe, dan produk minuman susu yang dijual dipasaran. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja. Dalam kondisi darurat seperti ini di mana integritas yang tinggi sangat dibutuhkan. Selain itu faktor kepuasan dari rutinitas, kondisi dan lingkungan kerja di rumah juga berpengaruh. Pada kreativitas dan efektivitas maupun semangat kerja para karyawan.

Menurut Bpk H. M. Ni'am Shofi ada banyak faktor yang menghambat Kinerja Karyawan pegawai dalam metode kerja ini menemukan kendala-kendala seperti ,kurangnya kesadaran akan kehadiran tepat waktu untuk pegawai yang bertugas di pos penampungan susu. Selain itu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh, dan kurang teliti dalam bekerja, adanya beberapa karyawan yang saat bekerja masih menunda- nunda pekerjaannya dan bercerita bersama karyawan lain, terdapat karyawan yang datang terlambat dan mangkir (alfa) dalam bekerja, Dan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik juga masih kurang disadari dan menjadi acuan untuk para pegawai honorer.

Kegiatan koperasi "SAE" Pujon tidak hanya meliputi penerimaan susu, pembelian susu, namun juga melayani pakan ternak, dokter hewan, toko sembako, toko serba ada, cafe, dan produk minuman susu yang dijual dipasaran. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja. Dalam kondisi darurat seperti ini di mana integritas yang tinggi sangat dibutuhkan, Selain itu faktor kepuasan dari rutinitas, kondisi dan lingkungan kerja di rumah juga berpengaruh pada kreativitas dan efektivitas maupun semangat kerja para karyawan.

### **Tabel 1.1**

### Absensi Pegawai Koperasi “SAE” Pujon



Sumber: Arsip Koperasi “SAE” Pujon

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan. Padahal apabila tingkat kedisiplinan meningkat maka pegawai akan mendapatkan reward yang telah disepakati oleh pegawai. Selain itu juga bisa menambah nilai untuk promosi dan kenaikan jabatan pegawai. Hal tersebut seharusnya mampu menjadi motivasi pegawai untuk mendapatkan taraf hidup yang lebih baik.

Selain memberi kompensasi berupa upah dan tunjangan lainnya setiap bulan, Koperasi “SAE” Pujon juga memberi tunjangan pada karyawan dan anggota di setiap hari raya kepada karyawannya berupa sembako yang berjumlah Rp. 500.000 per orang. Juga terdapat asuransi ketenagakerjaan yang diatur berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang bisa digunakan oleh pegawai sesuai kebutuhannya. Jika Kinerja Karyawan personel dihargai, tenaga bisnis tinggi atau karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Jika Kinerja Karyawan staf tidak memberikan penghargaan, ia menganggap bahwa karyawan bisnis dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Saat ini disiplin karyawan pada Koperasi “SAE” Pujon sendiri dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Jadi, motivasi kerja dijadikan sebagai

dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena yang ada masih terdapat pada karyawan yang dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja, yang ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan, dan merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja yang merupakan cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat juga dilihat dari tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkannya. Sedangkan apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau lembaga organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2016).

Berdasarkan referensi penelitian terdahulu terdapat *gap research* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bramasta,Dkk (2021), Syukron, Dkk (2022), dan Efendi, Dkk (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sari,NN (2019) dan Setyahayati, Dkk (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Nugroho, dkk (2022) dan Anatabinta, dkk (2021) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian yang dilakukan oleh Bawono (2020), Amalia (2021) , dan Nesti, dkk (2021) menyebutkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada objek penelitiannya masing-masing.

Jufrizen (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi mampu memediasi dan memberi pengaruh secara tidak langsung dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyahayati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu menjadi mediasi antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai.

Pentingnya pengaruh disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada Koperasi “SAE” Pujon yang memiliki peranan meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi “SAE” Pujon**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka bisa dirumuskan sebagai rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi “SAE” Pujon?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi “SAE” Pujon?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja di Koperasi “SAE” Pujon?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi “SAE” Pujon
- 1.3.1.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi “SAE” Pujon
- 1.3.1.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan melalui Motivasi kerja di Koperasi “SAE” Pujon.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1.3.2.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi koperasi susu “SAE” Pujon dalam mengambil kebijakan khususnya mengenai kepemimpinan transaksional, kompensasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan.

#### 1.3.2.2 Bagi Peneliti

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan berpikir serta memperluas pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai fenomena yang terjadi dengan didasari teori yang mendukung.

#### 1.3.2.3 Bagi Akademis

Penelitian ini mampu digunakan untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumberdaya manusia dapat dijadikan referensi sejenis pada masa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Savira Salsabillah Amalia (2021) meneliti tentang motivasi, disiplin, dan semangat kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19 pada KPP Pratama Sidoarjo Utara. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja selama pandemi Covid-19 di kpp Pratama Sidoarjo. Teknik analisis yang digunakan adalah skala likert dan wawancara dengan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Namun secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Septia Mela Wihana (2021) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di CV. Buana Mahayasa Sakti. Alasan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak inspirasi dan disiplin pada Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di CV. Buana Mahayasa Sakti. Teknik analisis yang digunakan adalah purposive sampling dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

Icuk Ranga Bawono (2020) meneliti tentang *Work motivation effect on state civil apparatus performance during WFH with discipline variabel*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh motivasi aparatur sipil negara (ASN) terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui variabel disiplin. Teknik analisis yang digunakan adalah skala likert dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara tidak langsung melalui disiplin, motivasi dapat

berpengaruh signifikan pada kinerja aparatur sipil negara secara keseluruhan.

Sugito Effendi, Eko Hadi (2021) meneliti tentang *Analysis Of The Influence Of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variable*. Kolektif data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai 5 dan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling menggunakan *software* AMOS versi 23. Hasil Penelitian membuktikan bahwa secara langsung variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh. Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.

Muhammad Syukron, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, dan analisis jalur untuk hipotesis 6 dan 7 melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

Rizal Bramasta, Dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner via google form. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur atau Path Analysis dan Uji Parsial dengan program IBM SPSS 25 Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Hasil lainnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun.

Jufrizen, Dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Erni Widyawati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis SEM dibantu tool AMOS 23.0. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian, hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Wahyuni Laila, Dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis sem dan pls. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan software Smartpls 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru dan Pesonna Hotel Pekanbaru yang berjumlah 79 orang. Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Emiliya Tri Setyahati, Dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo. Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup> total. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Sri Maryati, Dkk (2021) meneliti tentang *The Impact of Leadership and Work Discipline on the Performance of Nogosari Health Center Employees, Boyolali Regency with Motivation as an Intervening Variable*. . Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan uji analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Rania Anatabinta (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. stress kerja berpengaruh terhadap motivasi. disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil motivasi merupakan variabel mediasi masing-masing dari variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja.

Lara Amri Nesti (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT wilson Asia Lestari Perawang. Penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Last Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel disiplin kerja terhadap variabel intervening (motivasi kerja) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Dan

dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara positif dan signifikan melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang.

Siti Noer Istiqomah, Dkk (2015) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pengujian hipotesis menggunakan t-test, F, Independent Sample t-test dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPKY, Ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara karyawan dengan status PNS dan status non-PNS ; dan Pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja).

Pandu Widilaksono Nugroho (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.599 dan P-Values  $0.000 < 0.05$ , variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.587 dan P-Values  $0.000 (<0.05)$ , variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.220 dan P-Values  $0.017 < 0.05$ ). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel moderating dengan hasil yang diperoleh adalah 0.129 dengan P-Values  $0.030 < 0.05$  (signifikan).

Nova Nopita Sari (2019) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada “Cv Uvindo Digital Printing” Di Yogyakarta. *Other Thesis*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Peneliti menggunakan Path Analysis (analisis jalur) dengan bantuan SPSS versi 21 untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan ditunjukkan dengan koefisien beta 0,316 signifikansi 0,019 2) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan ditunjukkan dengan koefisien beta 0,294 signifikansi 0,029. 3) Pelatihan kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening ditunjukkan dengan perkalian koefisien beta 0,100 dan t hitung 2,502 > 1,6786 (tTabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05,. 4) Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening ditunjukkan dengan perkalian koefisien beta 0,107 dan t hitung 2,429 > 1,6786 (tTabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05.

Langda Aditya Wijaya (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

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

No	Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	--------------------	---------------------	-------------------	------------------

1	Efendi,Sugito, Dkk (2021). analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)	Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja Lingkungan kerja Kinerja karyawan Motivasi	Kuantitatif	Secara langsung, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.
2	Syukron, M. Dkk (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Motivasi Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau			kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.
3	Bramasta, Rizal, Dkk (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening	Beban Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Motivasi	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun.
4	Jufrizen, Dkk (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja	Fasilitas Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Motivasi Kerja	Asosiatif	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

	dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja			Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Widyawati, Erni (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja pegawai Motivasi	Kuantitatif	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
6	Wahyuni, Laila, Dkk (2021).	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Motivasi Kerja	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)</p>			<p>kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>
7	<p>Setyahati, Emiliya Tri, Dkk (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada</p>	<p>Kepemimpinan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Motivasi</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p>

	Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.			
8	Maryati, Sri, Dkk (2021). The Impact of Leadership and Work Discipline on the Performance of Nogosari Health Center Employees, Boyolali Regency with Motivation as an Intervening Variable.	Kepemimpinan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Motivasi	kuantitatif	Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai, Dan Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Dan Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
9.	Anatabinta, Rania (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja	Disiplin Kerja Stress kerja Kinerja Motivasi	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi

	Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center).			berpengaruh terhadap kinerja.
10	Nesti, Lara Amri (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT wilson Asia Lestari Perawang.	Disiplin Kerja Kinerja Motivasi Kerja	Asosiatif	Hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel disiplin kerja terhadap variabel intervening (motivasi kerja) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi

				berpengaruh secara positif dan signifikan melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
11	Istiqomah, Siti Noer, Dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja Iklim Komunikasi Kinerja Pegawai Motivasi Kerja	Kuantitatif	Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
12	Nugroho, Pandu Widilaksono (2022). Pengaruh	Kepemimpinan Kinerja Pegawai Motivasi	Asosiatif	variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

	<p>Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara</p>			<p>Motivasi merupakan variabel moderating yang signifikan.</p>
13	<p>Sari, Nova Nopita (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada “Cv Uvindo Digital</p>	<p>Pelatihan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Kerja Motivasi</p>	<p>Deskriptif kuantitatif</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening</p>

	Printing” Di Yogyakarta. Other Thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.			
14	Wijaya, Langda Aditya (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan Motivasi	Kuantitatif	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
15	Amalia, dkk2021) Motivasi, Disiplin, Dan Semangat Kerja Dalam	Motivasi Kerja Disiplin kerja Semangat kerja Kinerja Karyawan kerja	Kuantitatif	Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan karyawan sedangkan disiplin dan semangat

	Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada KPP Pratama Sidoarjo Utara.			kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
16	Wihana, dkk (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di CV. Buana Mahayasa Sakti	Motivasi kerja Disiplin kerja Produktivitas kerja Kepuasan kerja	Deskriptif asosiatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Buana mahayasa Sakti, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Buana Mahayasa Sakti.
17	Bawono, dkk (2020) <i>Work</i>	Motivasi Kinerja	Kuantitatif	Motivasi langsung tidak berpengaruh terhadap

<i>Motivation Effect On State Civil Apparatus Performance During WFH With Discipline Variabel</i>	Karyawan Disiplin kerja	kinerja, tetapi secara tidak langsung melalui disiplin, motivasi dapat berpengaruh signifikan pada kinerja aparatur sipil negara secara keseluruhan.
---	----------------------------	--

**Tabel 2.2**

**Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang**

PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SAAT INI
<p>Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyahati, Emiliya Tri, Dkk (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo. Menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini dianalisis menggunakan skala likert.</p>	<p>Penelitian ini disusun untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dan melalui motivasi kerja pada karyawan koperasi “SAE” Pujon. Menggunakan path analisis sebagai teknik penelitiannya dan diukur menggunakan skala likert.</p>

**2.2 Kajian Teori**

**2.2.1 Disiplin Kerja**

### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi atau yayasan, terutama digunakan untuk memacu para wakil rakyat agar sesuai dengan standar dalam melakukan pekerjaannya. Selain memiliki pilihan untuk mendorong perwakilan agar tetap terkendali dalam menjalankan kewajiban dan pekerjaannya, disiplin sangat penting untuk memperluas pengembangan organisasi (Sinambela, 2017: 332).

Kemampuan utama dalam Aset Manusia Dewan adalah kedisiplinan, karena pelaksanaan pekerjaan positif atau negatif yang dilakukan dalam suatu perkumpulan, dihubungkan dengan kerangka disiplin kerja di dalamnya (Hasibuan, 2001: 193). Suatu organisasi harus memiliki keputusan kerja yang berlaku dan harus dipatuhi oleh perwakilan.

Akan sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka jika perwakilan tidak melakukan disiplin kerja yang baik (Hasibuan, 2012: 194). Melakukan pelatihan akan menghasilkan pelaksanaan perwakilan yang diperluas. Organisasi yang mengesahkan disiplin kerja, wakilnya akan mengikuti disiplin itu begitu juga sebaliknya. Jika suatu organisasi menerapkan disiplin kerja kepada perwakilan atau pekerja, maka dapat membatasi terjadinya kesalahan langkah yang dilakukan oleh pekerja atau perwakilan, misalnya tidak mematuhi standar dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.

### 2.2.1.2 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

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

#### 1. Intensi

Diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai serta tujuan yang terdapat pada organisasi untuk mengetahui tingkat disiplin kerja. Dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi harus jelas, agar dapat menantang kemampuan yang dimiliki pegawai.

#### 2. Paradigma Atasan

Peran teladan seorang pemimpin sangat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Contoh yang baik seorang pemimpin akan

mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Misalnya, bersikap adil dalam mengambil keputusan, jujur, serta berdisiplin yang baik.

### 3. Kompensasi

Upah atau gaji yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, karena dengan adanya kompensasi terhadap pegawai dapat menumbuhkan kecintaan serta kepuasan terhadap pekerjaannya.

### 4. Kesesakmaan

Mendorong terjadinya disiplin kerja. Hal ini terjadi karena setiap manusia ingin diperlakukan penting dalam setiap kondisi. Seorang pimpinan yang baik, ialah yang selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai. Dengan keadilan yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik.

### 5. Waskat

Pengawasan Melekat ialah sebuah aksi yang paling efektif dalam mengimplementasikan disiplin kerja. Dengan adanya waskat tersebut, seorang pemimpin harus cakap dalam mengawasi pegawai dalam hal perilaku, sikap moral, dan hasil kerja. Seorang pemimpin agar dapat memberikan petunjuk dan mengawasi jika terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dituntut harus selalu hadir ditempat kerja. Pengawasan pimpinan yang baik, berdampak bagi seorang pegawai bisa merasa mendapat bimbingan, perhatian, dan petunjuk dalam bekerja.

### 6. Hukuman

Hubungan antara disiplin kerja dan sanksi maupun hukuman ikut berperan penting. Pegawai akan jera dengan diberlakukannya hukuman setimpal bagi yang melanggar peraturan serta norma yang telah ditetapkan perusahaan.

## 7. Ketetapan Pimpinan

Ketegasan seorang pimpinan dalam menjalankan tugas sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dalam pengambilan keputusan atau ketetapan bagi seluruh pegawai, pimpinan harus bersikap berani dan tegas sesuai standar yang berlaku pada perusahaan.

## 8. Hubungan Timbal Balik Antar Individu

Adanya hubungan timbal balik atau kemanusiaan sesama pegawai yang baik dapat terciptanya disiplin kerja yang baik. Hubungan atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan, hendaknya yang selaras agar tidak terjadi kesinambungan antar hubungan

### 2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat 2 (dua) pendekatan dalam disiplin kerja, (Mangkunegara, 2005:130) yaitu:

#### 1. Disiplin yang modern

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

- a. Dalam menghindari sanksi yang diterima secara fisik disiplin modern dapat digunakan agar menghindari tindak kekerasan.
- b. Disiplin modern juga dapat memproses dan melindungi tuduhan yang akan dilanjutkan secara hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta- faktanya.
- d. Disiplin modern dapat diganti apabila terdapat salah seorang yang tidak setuju atas ketentuan dan ketetapan yang berlaku.

#### 2. Pendekatan disiplin

Seluruh pegawai harus memahami tentang ketentuan disiplin kerja. Disiplin adalah perilaku seseorang yang dapat dilihat orang lain, disiplin bukanlah sanksi dan

hukuman akan tetapi disiplin ialah bentuk kesenangan pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin dapat merubah perilaku seseorang untuk perubahan yang lebih baik. Dalam penerapan disiplin kerja tujuannya supaya pegawai lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

#### 2.2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

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

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

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

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

Artinya: “Dari Ibnu Umar Radhiyallahu anhuma, ia berkata:“Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam memegang kedua pundakku, lalu bersabda:”Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau seorang musafir’ [dan persiapkan dirimu termasuk orang yang akan menjadi penghuni kubur (pasti akan mati). Dan Ibnu Umar Radhiyallahu anhuma pernah mengatakan”Jika engkau berada di sore hari, janganlah menunggu pagi hari. Dan jika engkau berada di pagi hari, janganlah menunggu sore hari. Pergunakanlah waktu sehatmu sebelum sakitmu dan hidupmu sebelum matimu.” (HR. Al-Bukhari, no. 6416; at-Tirmidzi, no. 2333; Ibnu Majah no. 4114)

#### 2.2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan harus mengevaluasi Kinerja Karyawan karyawan agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik, yang berguna untuk menentukan perkembangan karyawan. Karyawan telah menghasilkan kinerja selama beberapa periode dan menunjukkan keberhasilan yang telah dicapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, seperti memenuhi standar kerja, sasaran atau target, atau kriteria lain yang disepakati (Kaswan, 2012: 185). Faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat diterima oleh karyawan di perusahaan inilah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi baik. Kinerja pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya, serta seberapa baik mereka telah melaksanakan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015:67).

### 2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

### 2.2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator pengukuran kinerja menurut Robbins (206:206), antara lain:

#### 1. Kualitas

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

#### 2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga guna mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap sebuah aktivitas yang diselesaikan dari awal pekerjaan sampai menjadi barang jadi atau output lainnya. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan serta mampu memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

### 4. Efektifitas

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

### 5. Kemandirian

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

#### 2.2.2.4 Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam QS An-Nahl:97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan :

Barangsiapa 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 telah mereka kerjakan.

Surat An-Nahl:97 yang isinya tentang Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan di akhirat atas kebaikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.. Sebagaimana telah tertulis dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

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

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hamzah (2008:3) mendefinisikan motivasi sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dan dorongan yang terkandung dalam diri seseorang yang akan menyebabkan seseorang melakukan apa yang diinginkannya. Perilaku seseorang dapat didorong dan dilihat sebagai bukti motivasi mereka. Mangkunegara (2013:68) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawainya dapat mendorong motivasi, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2017:93) Pengertian motivasi adalah suatu keadaan yang dapat memunculkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi . Dalam Robbins, David McClelland (2006: 137), seseorang memiliki keinginan, jika keinginan itu dikembangkan dan diproses, maka akan memiliki motivasi, meningkatkan kemungkinan mendapatkan pekerjaan.

### 2.2.3.2 Prinsip Dalam Motivasi

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

1. Prinsip Berpartisipasi, Para pegawai harus ikut serta dalam menentukan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi pegawai.
2. Prinsip Berkomunikasi, Pegawai akan mendapatkan dan mudah memahami tentang motivasi kerja apabila pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi yang berhubungan dengan tugas dan tujuannya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Seorang pimpinan harus memberikan perlakuan dan harus mengakui para pegawai yang akan ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan adanya perlakuan tersebut para pegawai akan mudah dan meningkatkan motivasi kerjanya.
4. Prinsip Pembagian Hak, Keajaiban, dan Jabatan, Pegawai akan termotivasi apabila pimpinan telah memberikan hak dan kewajibannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan wewenang terhadap para pegawai agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sesuai dengan pekerjaannya.
5. Prinsip Memberikan Perhatian, Para pegawai akan termotivasi apabila seorang pemimpin menunjukkan perhatiannya terhadap bawahan (pegawai).

### 2.2.3.3 Indikator Pengukuran Motivasi

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

1. Kebutuhan Fisiologis, Suatu kebutuhan manusia untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman, Suatu kebutuhan manusia akan perlindungan

dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan Sosial, Suatu kebutuhan manusia untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan Harga Diri, Suatu kebutuhan manusia untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi, Suatu kebutuhan manusia untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

#### 2.2.3.4 Motivasi Menurut Perspektif Islam

Allah swt berfirman dalam QS. Ar-Rad ayat 11;

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعْزِرُ مَا يُقَوْمُ حَتَّى يُعْزِرُوا مَا بِنَفْسِهِمْ ۗ وَإِذَا  
أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِنْ وَالٍ

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

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

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

Artinya: "Dari Umar Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakal, maka niscaya Allah akan memberikan

kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. [HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164 dalam, sunan an-nasa'i dan al-mu'jam al-ausath karya imam Thabrani]

## **2.2.4 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Kinerja Karyawan yang baik tercipta karena adanya variabel yang telah mempengaruhinya seperti, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat diterima oleh pegawai didalam perusahaan. Kinerja merupakan keberhasilan pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki dan memiliki hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2015:67).

Emiliya Tri Setyahati, Dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo . menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI**

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

Icuk Rangga Bawono (2020) meneliti tentang *Work motivation effect on state civil apparatus performance during WFH with discipline variabel* . menyatakan bahwa pada hasil penelitiannya, Motivasi langsung tidak berpengaruh

terhadap kinerja, tetapi secara tidak langsung melalui disiplin, motivasi dapat berpengaruh signifikan pada kinerja aparatur sipil negara secara keseluruhan.

### 2.2.1 HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

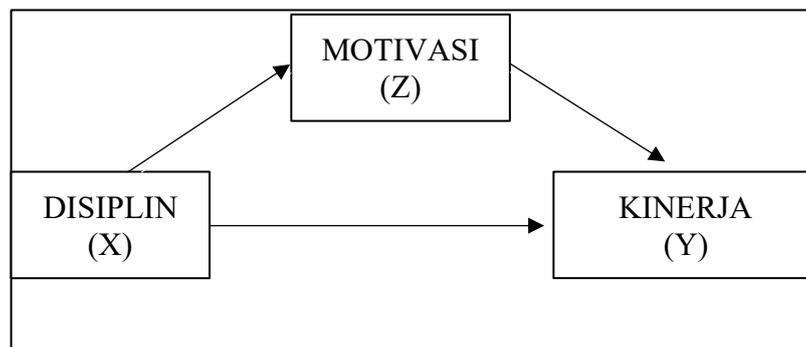
Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai, hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan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

Langda Aditya Wijaya (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

## 2.4 KERANGKA KONSEPTUAL

**Gambar 2.1**

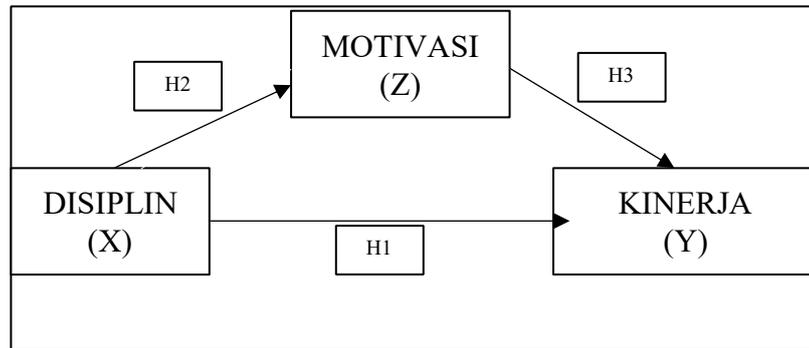
**Kerangka Konseptual**



## 2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

**Gambar 2.2**

**Hipotesis Penelitian**



H1: Diduga terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

H2: Diduga terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi (Z)

H3: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (X)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian merupakan sebuah metode penelitian ilmiah terhadap kebenaran yang diatur oleh pertimbangan yang logis (Nazir,2014:26). Sedangkan (Hamid Darmadi, 2014:153) pendekatan penelitian merupakan metode secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka. Dan data kata-kata tersebut kemudian diolah dan dianalisis secara ilmiah untuk mendapatkan sebuah informasi dibalik angka tersebut (Martono, 2010).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber pada karyawan koperasi Sae Pujon, yang terletak tak di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya No 16 Krajan ngroto Kecamatan Pujon kabupaten Malang Jawa Timur.

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

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari yang akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008). Anggota populasi dapat diartikan sebagai elemen populasi masalah populasi yang muncul pada penelitian dengan metode survei untuk teknik pengumpulan data (Indriantoro dan supomo, 2014). Adapun yang menjadi populasi Dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi Sae Pujon yang berjumlah 270 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi titik Apabila populasi besar, peneliti tidak akan mempelajari

semua bagian populasi, karena keterbatasan tenaga, dana dan waktu (Sugiyono, 2008). Sampel diambil dari populasi yang benar-benar representative. Peneliti mengambil sampel sejumlah 72 karyawan dari 260 total karyawan tetap.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, menggunakan *probability sampel random*. sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel di mana semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel namun tetap sesuai proporsinya (Sugiyono, 2017). Supaya data menjadi representative maka digunakan rumus slovin, sebagai berikut:

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

n = ukuran sampel N = jumlah populasi D = presesi

$$n = \frac{260}{260(10\%^2) + 1}$$

$$n = \frac{260}{3,6}$$

$$n = 72,22 = 72$$

### 3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian menggunakan dua jenis data untuk menunjang sebuah hasil penelitian antara lain:

- a. Data Primer, merupakan data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung melalui jawaban responden dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti berkenaan dengan permasalahan kinerja, motivasi dan kedisiplinan.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini diperoleh dari bagian HRD koperasi Sae Pujon yang berupa sejarah berdiri malaikat perusahaan struktur organisasi dan jumlah karyawan

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data menggunakan metode berikut antara lain:

1. Observasi, penelitian ini dilakukan dengan metode observasi penelitian dengan ikut serta kegiatan yang dilakukan oleh karyawan koperasi “SAE” Pujon.
2. Kuisisioner, merupakan sebuah angket yang secara sengaja disusun terstruktur untuk menyaring data, sehingga mampu diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung maupun tertulis responden. Adapun tujuan dari adanya pembuatan kuisisioner untuk menggali dan mendapatkan informasi yang relevan sesuai dengan penelitian
3. Wawancara, melalui tanya jawab dengan pihak terkait khususnya karyawan koperasi Sae Pujon yang meliputi lokasi, jumlah karyawan dan lainnya untuk memperoleh informasi tambahan secara rinci dan lengkap.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan oleh peneliti dalam pengukuran variabel adalah skala likert. Dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang telah disusun secara spesifik oleh peneliti. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada pada satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item pada penelitian ini bobotnya adalah 5 ,contoh alternatif jawaban dalam kuisisioner penelitian:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	1. Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik 2. Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	Teori Kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2007:101)	Likert positif
	Kebutuhan Rasa Aman	1. Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman 2. Sistem penanganan keluhan pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku		
	Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antar rekan kerja cukup baik 2. Adanya keterbukaan antar rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik		
	Kebutuhan Harga Diri	1. Dukungan yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat kerja 2. Perhatian pimpinan tentang pekerjaan akan memperlancar kerja		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Bekerja dapat membuat kemampuan saya berkembang 2. Instansi memberikan		

		kesempatan untuk mengembangkan potensi pegawai		
Kinerja Pegawai	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki</li> <li>2. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain</li> </ol>	Robbins (2006:206)	Likert positif
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan</li> <li>2. Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan</li> </ol>		
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>2. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik baik dan cepat</li> </ol>		
	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif</li> <li>2. Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik</li> </ol>		
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab</li> <li>2. Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>		
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai</li> </ol>	Hasibuan (2017:194)	Likert positif

		<p>kemampuan yang bersangkutan</p> <p>2. Tujuan pekerjaan dapat mempengaruhi disiplin kerja</p>		
	Pimpinan	<p>1. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan</p> <p>2. Teladan seorang pemimpin akan meningkatkan disiplin kerja</p>		
	Balas Jasa	<p>1. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya</p> <p>2. Penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja</p>		
	Waskat (Pengawasan melekat)	<p>1. Waskat yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja</p> <p>2. Instansi memberikan pengawasan kerja yang baik</p>		
	Sanksi dan Hukuman	<p>1. Sanksi dan hukuman akan meningkatkan disiplin dalam bekerja</p> <p>2. Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan</p>		
	Ketegasan	<p>1. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja</p> <p>2. Bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan</p>		
	Hubungan	<p>1. Hubungan antar rekan kerja yang</p>		

	Kemanusiaan	harmonis dapat meningkatkan rasa semangat 2. Menjalin hubungan antar rekan seperti keluarga		
--	-------------	--	--	--

### 3.9 Uji Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini dalam pengujiannya menggunakan alat seperti angket, sebelum disebarkan melakukan uji validitas dan reliabilitas agar tahu seberapa besar observasi yang dipahami:

- a. Uji Validitas, adalah sebuah ukuran yang menyatakan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrumen instrumen mampu dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mampu mendapatkan data yang relevan dan tepat dari variabel penelitian (Sugiyono, 2008). Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung), dengan rumus, (Arikunto,1991)

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

Keterangan:

$n$ = banyaknya sampel

$X$ = skor item X

$Y$ = skor item Y

$r$ = koefisien korelasi

suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya  $\geq 0,3$  dengan  $\alpha = 0,05$  (Sugiyono,2008).

- b. Uji Reliabilitas, merupakan tingkat keandalan kuesioner

kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila diuji berulang pada suatu kelompok yang sama untuk menghasilkan suatu data yang sama. (Sugiyono, 2008) uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = [k: (k-1)][1 - \sum ab^2 \div at^2]$$

Dimana,

$r$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah pertanyaan

$a^2 b$  = varian butir pertanyaan

$a^2 t$  = varian skor test

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$  (Arikunto, 1991)

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

- a. Normalitas, pengujian ini berfungsi untuk menguji apakah nilai residual yang muncul mampu terdistribusi secara normal atau tidak. metode uji normalitas bisa dengan cara melihat penyebaran data yang berada pada uji one sample kolmogorov (Priyatno, 2012).
- b. Linieritas, pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang akan dibuktikan linear atau tidak Adapun hasil uji linearitas ini adalah informasi mengenai model empiris sebaiknya linear kuadrat atau kubik dengan cara mendeteksi Apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linear atau tidak, bisa dilakukan dengan menggunakan deviation from linearity. (Ghozali, 2013)
- c. Uji Heterokedastisitas, merupakan metode pengujian regresi terjadi ketidaksetaraan varians dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji hetorekedastisitas dengan menggunakan metode *glesjer*

dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusannya ialah:

1. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai *Alpha* (Sig. > 0,05) maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.
2. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai *Alpha* (Sig. < 0,05) maka terjadi gejala heterokedastisitas

### 3.10 Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis ini berfungsi untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap pernyataan yang dipilih, Adapun tanggapan tersebut digambarkan dengan skala yang memakai skala likert penganalisaan dalam pengambilan variabel penelitian skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

Tafsiran Rata-Rata

<b>Interval</b>	<b>Kriteria Tafsiran</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

#### 3.10.2 Analisis Path

Uji path analisis ini berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan yang dicocokkan melalui model hipotesis. Pengujian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis Path akan diproses menggunakan komputer dan aplikasi program SPSS atau statistical program for social science Windows. Dengan

aturan yaitu uji positif pada taraf signifikansi  $\text{Alfa} = 0,05$  atau  $P \neq 0,05$ . Penelitian Ini menggunakan analisis path Karena untuk mengetahui tingginya kausal berbagai variabel dan hierarki serta hubungan dan jalur secara langsung maupun tidak (Sani dan Maharani, 2013).

### 3.10.3 Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat. Ghozali (2013:98). uji t pada dasarnya disebabkan besaran pengaruh suatu variabel independen secara individual untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji t adalah:

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

### 3.10.4 Analisis Variabel Mediasi

Analisa penelitian ini menggunakan 2 pengenalan seperti perbedaan koefisien dan perkalian koefisien perbedaan koefisien dilakukan dengan cara tidak menggunakan variabel mediator lalu metode perkalian dilakukan dengan metode mediasi atau tabel. Penggunaan variabel mediasi dengan 2 pengenalan antara lain yang pertama meneliti adanya pengaruh independen dan dependen tanpa menggunakan mediasi variabel. Yang kedua meneliti variabel bebas pada mediasi variabel dengan meneliti pengaruh variabel mediasi pada Variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1 Profil Koperasi “SAE” Pujon**

Koperasi “SAE” Pujon merupakan salah satu Koperasi susu terbesar di Kabupaten Malang Tepatnya terletak di jl Brigjen Abd Manan Wijaya,Ngroto Pujon. Penamaan Koperasi “SAE” adalah Sinau Andhadani Ekonomi yang mempunyai arti belajar memperbaiki ekonomi. Koperasi SAE Kecamatan Pujon berdiri pada tanggal 30 Oktober 1962 yang diketuai oleh Bapak H. Kalam Tirto Rahardjo dengan 22 anggota yang hanya memiliki populasi sejumlah 35 ekor sapi perah sampai dengan saat ini dapat berkembang hingga menjadi 4500 anggota dengan populasi 8000 sapi perah.

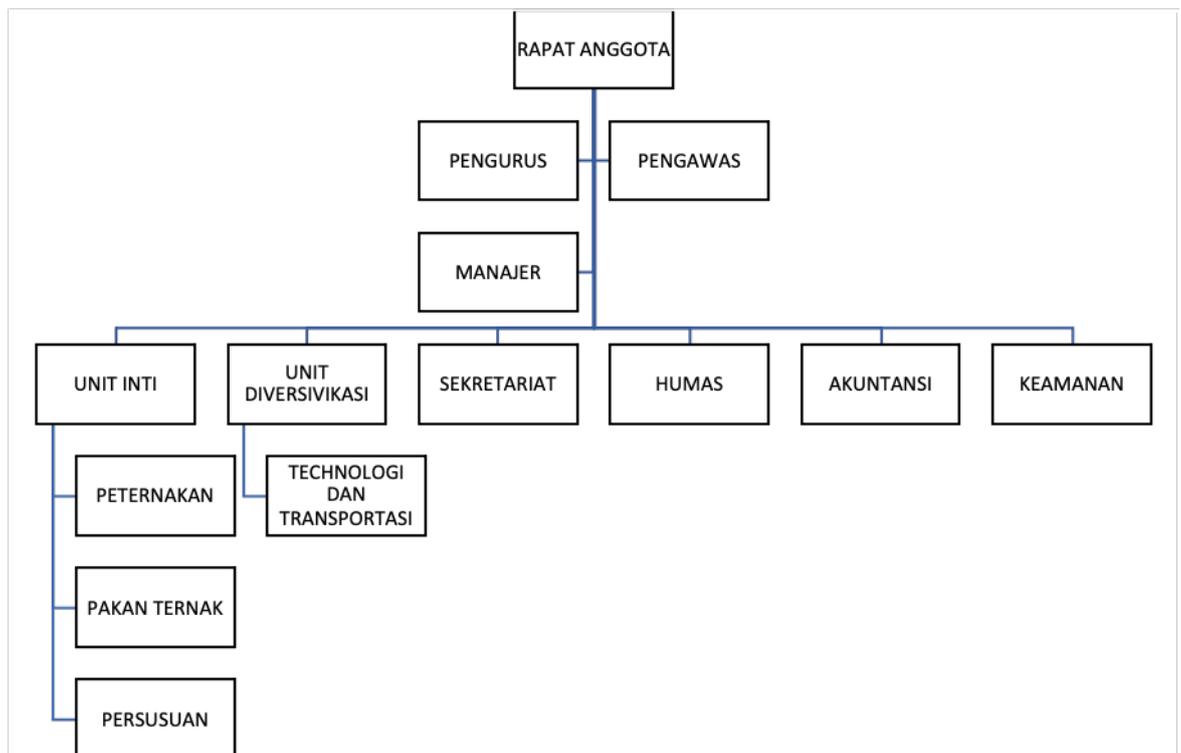
Koperasi SAE Kecamatan Pujon mempunyai dua unit usaha yaitu unit usaha simpan pinjam koperasi dan unit usaha dagang dengan membuka outlet café, toko sembako dan pakan ternak. Pinjaman besaran dana yang diberikan kepada anggota ternak merupakan fasilitas yang diberikan oleh unit usaha simpan pinjam koperasi. Jumlah produksi susu setiap hari menjadi parameter penentu besarnya jumlah pinjaman uang yang dapat dikeluarkan pada peternak. Prinsip unit usaha simpan pinjam koperasi yaitu jumlah pinjaman yang dikeluarkan ditentukan oleh produksi susu peternak yang diberikan ke Koperasi. Sebagai contoh peternak yang dapat menghasilkan susu sapi melebihi target rata-rata dengan capaian 10-15 liter per harinya dapat meminjam uang lebih besar yaitu Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000 per anggota dengan masa tenggang waktu pengembalian yang telah disepakati dan dipotong langsung di slip pembayaran setiap satu bulan sekali. Unit usaha dagang koperasi yaitu membuka toko penjualan susu segar dan produk olahan seperti susu pasteurisasi, dan es yoghurt dengan berbagai varian rasa mulai dari rasa stroberi, coklat, dan melon. Harga produk olahan susu bervariasi sesuai dengan jenis dan bahan pembuatan produknya dipatok dari harga Rp.2000/cup.

#### 4.1.2 Badan Hukum Koperasi “SAE” Pujon

Koperasi “SAE” Pujon sudah memiliki badan hukum resmi yang telah terdaftar pada tanggal 16 Agustus 1968 Dengan nomor 2789/II/12-1967. Koperasi “SAE” Pujon telah memiliki sertifikasi halal pada tahun 2015 sesuai dengan Undang Undang No 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Koperasi “SAE” Pujon

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi KOPERASI “SAE” Pujon**



Dari gambar diatas, pengurus terdiri dari 7 orang, yakni Ketua Umum, Ketua I, Ketua II, Ketua III, Sekretaris Umum , dan Bendahara Umum. Pengawas terdiri dari 3 orang, manajer 1 orang, Kepala Bagian 8 Orang, Karyawan Tetap 270 Orang, karyawan kontrak 150 orang, dengan jumlah anggota 4.500 orang.

### 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

#### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja, dan jabatan pekerjaan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 orang,

dan hasil analisis secara lengkap dan terperinci terhadap karakteristik responden diberikan pada lampiran. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat 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**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	67	93,1	93,1	93,1
	PEREMPUA	5	6,9	6,9	100,0
	N				
	Total	72	100,0	100,0	

*Sumber: data primer (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas mampu dilihat bahwa pegawai Koperasi “SAE” Pujon di dominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan pegawai perempuan, dengan persentase berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang atau 93,1% dan pegawai berjenis kelamin perempuan sejumlah 5 orang atau 6,9%.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**

#### **Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30	21	29,17 %

2	31-40	10	13,88 %
3	41-50	21	29,17 %
4	51-60	20	27,78 %
Jumlah		72	100 %

*Sumber: data primer diolah (2022)*

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa pegawai yang berusia 20-30 tahun sejumlah 21 orang atau 29,17 %, sedangkan 31-40 berjumlah 10 orang atau 13,88%, dimana pegawai dengan usia lebih dari 40 tahun sejumlah 41 orang atau 56,95% . pegawai yang bekerja di Koperasi “SAE” Pujon paling tinggi jumlahnya yaitu >40 tahun, hal tersebut diartikan bahwa belum adanya regenerasi pegawai yang lebih muda dan pegawai usia dewasa lebih dibutuhkan.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan pekerjaan disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**

#### **Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan**

<b>JABATAN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMINISTRASI	2	2,8	2,8	2,8
	ASISTEN KEPALA BAGIAN	2	2,8	2,8	5,6
	KEPALA BAGIAN	2	2,8	2,8	8,3
	KEPALA POS DESA	27	37,5	37,5	45,8

KETUA UMUM KOP SAE PUJON	1	1,4	1,4	47,2
PENERIMA SUSU	33	45,8	45,8	93,1
SOPIR KOLING	2	2,8	2,8	95,8
KESEHATAN HEWAN	2	2,8	2,8	98,6
FRONT OFFICE	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

*Sumber: data primer (2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa jabatan pekerjaan terbanyak berada pada penerima susu sebanyak 33 orang atau 45,8 % dan Kepala pos desa sebanyak 37,5% atau 27 orang, paling sedikit yaitu front office dengan 1 orang atau 1,4 % dan ketua umum yang harus terisi 1 orang atau 1,4 %.hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tetap Koperasi “SAE” Pujon paling banyak adalah penerima susu, karena terdapat 35 pos yang menyebar di seluruh Kecamatan Pujon, dimana masing masing pos terdapat 1-2 pegawai tetap dan 2 pegawai tidak tetap.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

##### 4.2.2.1 Variabel Disiplin Kerja (X)

Distribusi jawaban responden terkait variabel disiplin kerja (X) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)**

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mea n
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

x_1	2 7	37,50 %	4 5	62,50 %	0	0,00 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,38
x_2	3 0	41,70 %	3 9	54,20 %	3	4,20 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,37
x_3	2 0	28% %	5 1	70,80 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,26
x_4	3 1	43,10 %	4 0	55,60 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,42
x_5	3 1	43,10 %	4 1	56,90 %	0	0,00 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,43
x_6	3 1	43,10 %	3 9	54,20 %	2	2,80 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,4
x_7	2 7	37,50 %	4 4	61,10 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,10 %	4,36
x_8	3 0	41,70 %	4 0	55,60 %	2	2,80 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,39
x_9	2 5	34,70 %	4 6	63,90 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,33
x_10	2 2	30,60 %	4 9	68,10 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,29
x_11	2 8	38,90 %	4 3	59,70 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,38
x_12	3 2	44,40 %	3 8	52,80 %	2	2,80 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,42
x_13	2 4	33,30 %	4 6	63,90 %	2	2,80 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,31
x_14	2 4	33,30 %	4 5	62,50 %	3	4,20 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,29

*Sumber data primer dan diolah (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, item pertanyaan kemampuan pekerjaan sesuai dengan skill masing – masing pegawai (X\_1) pada indikator tujuan dan

kemampuan, 27 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 45 orang (62,5%) menjawab setuju, 0 orang (0%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)  $X_1$  sebesar 4,38.

Item pertanyaan pengaruh pekerjaan terhadap disiplin ( $X_2$ ) pada indikator tujuan dan kemampuan, 30 orang (41,7%) menjawab sangat setuju, 39 orang (54,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,20%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)  $X_2$  sebesar 4,37.

Item pertanyaan keteladanan dan panutan pemimpin ( $X_3$ ) pada indikator pimpinan, 20 orang (27,8%) menjawab sangat setuju, 51 orang (70,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)  $X_3$  sebesar 4,26.

Item pertanyaan peningkatan disiplin ( $X_4$ ) pada indikator pimpinan, 31 orang (43,00%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)  $X_4$  sebesar 4,42.

Item pertanyaan kompensasi yang sesuai ( $X_5$ ) pada indikator balas jasa, 31 orang (43,1%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)  $X_5$  sebesar 4,43. Mean dari indikator tersebut merupakan nilai mean tertinggi pada variabel disiplin kerja dimana pegawai Koperasi "SAE" Pujon melakukan pekerjaan sesuai kompensasi dan tunjangan yang telah disepakati mampu meningkatkan disiplin kerjanya.

Item pertanyaan reward atau hadiah yang diberikan ( $X_6$ ) pada indikator balas jasa, 31 orang (43,00 %) menjawab sangat setuju, 39 orang (54,2%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak

setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>6</sub> sebesar 4,44.

Item pertanyaan pengawasan (X<sub>7</sub>) pada indikator waskat, 27 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 44 orang (61,1%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>7</sub> sebesar 4,36.

Item pertanyaan badan pengawas yang diberikan (X<sub>8</sub>) pada indikator waskat, 30 orang (41,6%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>8</sub> sebesar 4,39.

Item pertanyaan hukuman yang diberikan (X<sub>9</sub>) pada indikator sanksi dan hukuman, 25 orang (34,7%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>9</sub> sebesar 4,39.

Item pertanyaan perbaikan pekerjaan (X<sub>10</sub>) pada indikator sanksi dan hukuman, 22 orang (30,6%) menjawab sangat setuju, 49 orang (68,00%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>10</sub> sebesar 4,29.

Item pertanyaan ketegasan pimpinan saat bertindak (X<sub>11</sub>) pada indikator ketegasan, 28 orang (38,9%) menjawab sangat setuju, 43 orang (59,7%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>11</sub> sebesar 4,38.

Item pertanyaan kesungguhan dalam bekerja (X<sub>12</sub>) pada indikator ketegasan, 32 orang (44,4%) menjawab sangat setuju, 38 orang (52,8%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan

0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>12</sub> sebesar 4,42.

Item pertanyaan hubungan antar pegawai (X<sub>13</sub>) pada indikator hubungan kemanusiaan, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,9%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>13</sub> sebesar 4,31.

Item pertanyaan hubungan antar pegawai yang harmonis (X<sub>14</sub>) pada indikator hubungan kemanusiaan, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 45 orang (62,50%) menjawab setuju, 3 orang (4,2%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) X<sub>14</sub> sebesar 4,29.

#### 4.2.2.2 Variabel Kinerja Karyawan

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

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
y <sub>1</sub>	3	47,20	3	51,40	1	1,40	0	0%	0	0	7	100,00	4,46
	4	%	7	%		%					2	%	
y <sub>2</sub>	2	34,70	4	63,90	1	1,40	0	0%	0	0	7	100,00	4,33
	5	%	6	%		%					2	%	
y <sub>3</sub>	3	46%	3	52,80	1	1,40	0	0%	0	0	7	100,00	4,44
	3		8	%		%					2	%	
y <sub>4</sub>	3	48,60	3	50,00	1	1,40	0	0%	0	0	7	100,00	4,47
	5	%	6	%		%					2	%	

y_5	2 4	33,30 %	4 6	63,90 %	1	1,40 %	1	1,40 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,29
y_6	2 5	34,70 %	4 5	62,50 %	2	2,80 %	0	0%	0	0 %	7 2	100,00 %	4,32
y_7	3 0	41,70 %	4 0	55,60 %	2	2,80 %	0	0%	0	0 %	7 2	100,10 %	4,39
y_8	3 3	45,80 %	3 7	51,40 %	2	2,80 %	0	0%	0	0 %	7 2	100,00 %	4,43
y_9	2 9	40,30 %	4 0	55,60 %	3	4,20 %	0	0%	0	0 %	7 2	100,00 %	4,36
y_1 0	3 0	41,70 %	4 0	55,60 %	2	2,80 %	0	0%	0	0 %	7 2	100,00 %	4,39

*Sumber data primer dan diolah (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, item pertanyaan kemampuan menyelesaikan pekerjaan (Y\_1) pada indikator kualitas, 34 orang (47,2%) menjawab sangat setuju, 37 orang (51,4%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_1 sebesar 4,46.

Item pertanyaan kualitas kerja terbaik (Y\_2) pada indikator kualitas, 25 orang (34,70%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_2 sebesar 4,33.

Item pertanyaan target penyelesaian pekerjaan (Y\_3) pada indikator kuantitas, 33 orang (45,8%) menjawab sangat setuju, 38 orang (52,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_3 sebesar 4,44.

Item pertanyaan bekerja sesuai standar yang berlaku (Y\_4) pada indikator kuantitas, 35 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50,00%) menjawab

setuju, 1 orang (1%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_4 sebesar 4,47 . nilai mean ini merupakan hasil hitung yang paling tinggi pada item pertanyaan kemampuan pegawai Koperasi “SAE” Pujon dalam melakukan pekerjaan sesuai standar dan aturan yang berlaku mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Item pertanyaan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu (Y\_5) pada indikator ketepatan waktu, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 46 orang (63,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)Y\_5 sebesar 4,29.

Item pertanyaan pelaksanaan pengerjaan dengan cepat dan benar (Y\_6) pada indikator ketepatan waktu, 25 orang (34,7%) menjawab sangat setuju, 45 orang (62,5%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_6 sebesar 4,32.

Item pertanyaan penggunaan sumberdaya secara efektif (Y\_7) pada indikator efektivitas, 30 orang (41,7%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean)Y\_7 sebesar 4,39.

Item pertanyaan perawatan fasilitas sarana dan prasarana kantor (Y\_8) pada indikator efektivitas, 33 orang (45,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (51,4%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_8 sebesar 4,43.

Item pertanyaan tanggung jawab dengan pekerjaan (Y\_9) pada indikator kemandirian, 29 orang (40,3%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 3 orang (4,2%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak

setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_9 sebesar 4,36.

Item pertanyaan tanggung jawab dengan hasil/output pekerjaan (Y\_10) pada indikator kemandirian, 30 orang (41,7%) menjawab sangat setuju, 40 orang (55,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Y\_10 sebesar 4,39.

#### 4.2.2.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel motivasi kerja (Z) bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Ite m	Skor Jawaban										T	T%	Mea n
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
z_1	3	45,80	3	52,80	1	1,40	0	0	0	0	7	100,00	4,44
	3	%	8	%		%		%		%	2	%	
z_2	3	41,70	4	58,30	0	0,00	0	0	0	0	7	100,00	4,42
	0	%	2	%		%		%		%	2	%	
z_3	3	45,80	3	51,40	2	2,80	0	0	0	0	7	100,00	4,43
	3	%	7	%		%		%		%	2	%	
z_4	2	33,30	4	55,70	0	0,00	0	0	0	0	7	100,00	4,33
	4	%	8	%		%		%		%	2	%	
z_5	2	40,30	4	56,90	2	1,40	0	0	0	0	7	100,00	4,37
	9	%	1	%		%		%		%	2	%	
z_6	3	52,80	3	44,40	2	2,80	0	0	0	0	7	100,00	4,5
	8	%	2	%		%		%		%	2	%	
z_7	3	52,80	3	45,80	1	1,40	0	0	0	0	7	100,10	4,51
	8	%	3	%		%		%		%	2	%	

z_8	3 6	50,00 %	3 3	45,80 %	3	4,20 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,46
z_9	3 3	45,80 %	3 8	52,80 %	1	1,40 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,44
z_1 0	3 4	47,20 %	3 6	50,00 %	2	2,80 %	0	0 %	0	0 %	7 2	100,00 %	4,44

*Sumber data primer dan diolah (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, Item pertanyaan jaminan Kesehatan (Z\_1) pada indikator kebutuhan fisiologis, 33 orang (4%) menjawab sangat setuju, 38 orang (52,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_1 sebesar 4,44.

Item pertanyaan jam istirahat yang diberikan (Z\_2) pada indikator kebutuhan fisiologis, 30 orang (4,7%) menjawab sangat setuju, 42 orang (58,3%) menjawab setuju, 0 orang (0%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_2 sebesar 4,42.

Item pertanyaan kenyamanan kondisi ruangan yang digunakan (Z\_3) pada indikator kebutuhan rasa aman, 33 orang (45,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (51,4%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_3 sebesar 4,43 .

Item pertanyaan sistem penanganan keluhan pegawai (Z\_4) pada indikator kebutuhan rasa aman, 24 orang (33,3%) menjawab sangat setuju, 48 orang (66,7%) menjawab setuju, 0 orang (0%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_4 sebesar 4,33.

Item pertanyaan hubungan timbal balik antar pegawai (Z\_5) pada indikator kebutuhan sosial, 29 orang (40,3%) menjawab sangat setuju, 41 orang (56,9%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak

setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_5 sebesar 4,37.

Item pertanyaan keterbukaan antar pegawai (Z\_6) pada indikator kebutuhan sosial, 38 orang (52,8%) menjawab sangat setuju, 33 orang (44,4%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_6 sebesar 4,50 .

Item pertanyaan dukungan kerja antar pegawai (Z\_7) pada indikator kebutuhan harga diri, 38 orang (52,8%) menjawab sangat setuju, 33 orang (45,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_7 sebesar 4,51. Nilai mean dari data tersebut adalah mean terbesar, artinya pegawai Koperasi “SAE” Pujon merasa bahwa dukungan antar pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja.

Item pertanyaan perhatian pimpinan tentang pekerjaan yang dilakukan (Z\_8) pada indikator kebutuhan harga diri, 36 orang (50%) menjawab sangat setuju, 33 orang (45,8%) menjawab setuju, 3 orang (4,20%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_8 sebesar 4,46.

Item pertanyaan pengembangan karir (Z\_9) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 33 orang (45,8%) menjawab sangat setuju, 38 orang (52,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_9 sebesar 4,44.

Item pertanyaan kesempatan potensi pengembangan diri (Z\_10) pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 34 orang (47,2%) menjawab sangat setuju, 36 orang (50%) menjawab setuju, 2 orang (2,8%) menjawab netral, 0 orang (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai rata rata frekuensi (mean) Z\_10 sebesar 4,44.

#### 4.2.3 Uji Instrumen Data

##### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Sebuah indikator instrument apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,30 dan level signifikan (0,05). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan 1	0,344	0,003	Valid
	Tujuan dan Kemampuan 2	0,515	0,000	Valid
	Pimpinan 1	0,384	0,001	Valid
	Pimpinan 2	0,491	0,000	Valid
	Balas Jasa 1	0,572	0,000	Valid
	Balas Jasa 2	0,616	0,000	Valid
	Waskat 1	0,606	0,000	Valid
	Waskat 2	0,741	0,000	Valid
	Sanksi dan Hukuman 1	0,492	0,000	Valid
	Sanksi dan Hukuman 2	0,551	0,000	Valid
	Ketegasan 1	0,615	0,000	Valid

	Ketegasan 2	0,569	0,000	Valid
	Hubungan Kemanusiaan 1	0,589	0,000	Valid
	Hubungan Kemanusiaan 2	0,675	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas 1	0,426	0,000	Valid
	Kualitas 2	0,499	0,000	Valid
	Kuantitas 1	0,613	0,000	Valid
	Kuantitas 2	0,628	0,000	Valid
	Ketepatan waktu 1	0,523	0,000	Valid
	Ketepatan waktu 2	0,671	0,000	Valid
	Efektifitas 1	0,746	0,000	Valid
	Efektifitas 2	0,724	0,000	Valid
	Kemandirian 1	0,659	0,000	Valid
	Kemandirian 2	0,659	0,000	Valid
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis 1	0,426	0,000	Valid
	Kebutuhan Fisiologis 2	0,499	0,000	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 1	0,613	0,000	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman 2	0,628	0,000	Valid
	Kebutuhan Sosial 1	0,523	0,000	Valid
	Kebutuhan Sosial 2	0,671	0,000	Valid
	Kebutuhan Harga Diri 1	0,746	0,000	Valid

	Kebutuhan Harga Diri 2	0,724	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	0,659	0,000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	0,605	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai koefisien korelasi ( $r$ ) > 0,30 dan nilai sig.<0,05. Sehingga semua item pertanyaan dalam kuesioner ini dikatakan valid

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh dan diolah menunjukkan sebagai berikut:

**Table 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar nilai	Keterangan
DISIPLIN KERJA	0,829	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,813	0,60	Reliabel
MOTIVASI	0,828	0,60	Reliabel

Sumber data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* dari masing-masing variabel > 0,60 sehingga hasil penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai acuan residual regresi yang berdistribusi berjalan normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan metode Uji

*Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila  $\text{Sig.} > 0,05$  maka asumsi Normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,180	Normalitas Terpenuhi
Z terhadap Y	0,150	Normalitas Terpenuhi
X dan Y Terhadap Z	0,070	Normalitas Terpenuhi

*Sumber data primer diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh data bahwa Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 0,180 dan 0,070  $> 0,05$ , sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan linier antar variabel yang sedang diteliti. Apabila  $\text{sig. linearity} < 0,05$  maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

**Table 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas**

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,001	Linier
Z terhadap Y	0,023	Linier
X dan Y Terhadap Z	0,010	Linier

*Sumber data primer diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh model penelitian linier karena memiliki sig.  $< 0,05$ , maka variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat.

#### 4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila nilai Sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X terhadap Y	0,279	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Z terhadap Y	0,912	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
X dan Y terhadap Z	0,250	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

*Sumber: data dprimer dan diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,279; 0,912; 0,250 > 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

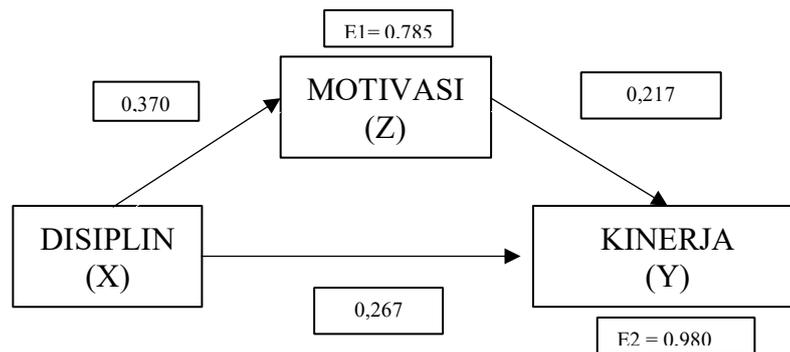
#### 4.2.5 Analisis Data

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

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji data yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, yaitu:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) dengan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z). Model analisis jalur yaitu X terhadap Z.
2. Model 2 yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model analisis jalur yaitu X,Z terhadap Y

**Gambar 4.2**  
**Hasil Path analysis**



**Table 4.12**  
**Hasil Path Analysis**

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	X terhadap Y	0,267		
2	X terhadap Y melalui Z		$0,370 \times 0,217 = 0,080$	$0,267 + 0,080 = 0,347$
3	Z terhadap Y	0,217		

*Sumber Data primer diolah(2022)*

Berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) yang ada pada tabel diatas, terdapat nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267
2. Pengaruh tidak langsung langsung Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja sebesar 0,080
3. Pengaruh langsung Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,217.

#### 4.2.5.2 Uji Hipotesis

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

**Table 4.13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T hitung	Sig
1	X ke Y	0,267	3,078	0,003
2	Z ke Y	0,217	2,741	0,000

*Data primer dan diolah (2022)*

Dari data tersebut diperoleh data bahwa:

1. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas, Disiplin Kerja (X) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267. Dengan nilai t hitung 3,078 lebih besar dari nilai t tabel 1,944, serta tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh Langsung dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), H1 diterima.
2. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas, Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,217. Dengan nilai t hitung 2,741 lebih besar dari nilai t tabel 1,944, serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan

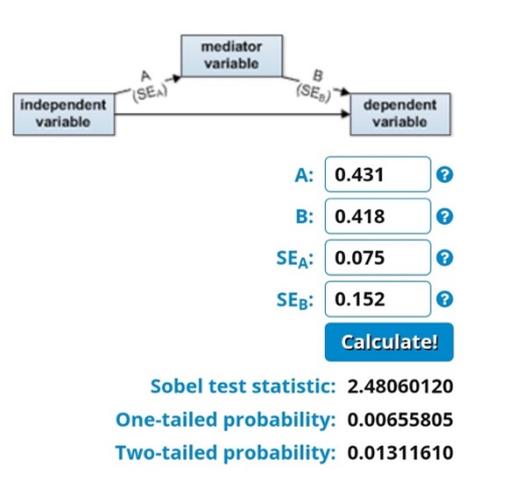
bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh Langsung dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 diterima.

#### 4.2.3.3 Uji Mediasi (*Sobel Test*)

Uji mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi yaitu Disiplin Kerja (Z). pada penelitian ini pengaruh variabel mediasi dihitung menggunakan *sobel test calculator* sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

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



Sumber: data primer dan diolah (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa hasil *Sobel Test Statistic* sebesar  $2,480 > 1,944$  dan nilai *One-Tailed Probability*  $0,006 < 0,05$ . Sehingga mampu disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H3 diterima.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari perhitungan dan pengukuran analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjadi variabel bebas (independen), Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan menjadi variabel terikat (dependen), dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Didapatkan hasil bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi

memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.3.1 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267 dengan nilai T hitung sebesar 3,078 > nilai T tabel yaitu 1.944 serta tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H1 diterima yaitu terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai Koperasi “SAE” Pujon maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dilakukan. Dimana adanya balas jasa yang diberikan pemimpin berupa apresiasi dan reward, Selain itu melihat kesungguhan pegawai dalam bekerja sehari hari sangat teguh dan sesuai dengan SOP. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai Koperasi “SAE” Pujon sudah cukup baik dimana karyawan harus datang minimal 5 menit sebelum jam operasional dilakukan, selain itu adanya peraturan tertulis dan mengikat dengan kontrak kerja yang tertera wajib untuk dipenuhi.

Disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam perkembangan suatu instansi atau lembaga, terutama digunakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan agar menaati tata tertib dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki Kinerja Karyawan yang rendah akan mempengaruhi disiplin kerja, sehingga apabila pegawai merasa produktif, otomatis pegawai akan memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi dalam bekerja karena dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja.

dalam hadist HR. Al-Bukhari no. 6416:

عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ غَائِبٌ سَبِيلِ [وَعَدَّ نَفْسَكَ مِنْ أَهْلِ الْقُبُورِ] وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: “ Ibnu Umar Radhiyallahu anhuma, ia berkata:“Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam memegang kedua pundakku, lalu bersabda:”Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau seorang musafir’ [dan persiapkan dirimu termasuk orang yang akan menjadi penghuni kubur (pasti akan mati). Dan Ibnu Umar Radhiyallahu anhuma pernah mengatakan”Jika engkau berada di sore hari, janganlah menunggu pagi hari. Dan jika engkau berada di pagi hari, janganlah menunggu sore hari. Pergunakanlah waktu sehatmu sebelum sakitmu dan hidupmu sebelum matimu.”

Disiplin kerja dalam islam diartikan sebagai ketepatan waktu, dimana untuk meningkatkan Kinerja Karyawan kinerja yang maksimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik, sebagaimana hadits diatas yang menjelaskan bagaimana seseorang mengatur dan menggunakan waktu dengan benar dan tepat. Pada pegawai Koperasi “SAE” Pujon sudah mengatur waktu dan ketepatan waktu selama bekerja dinilai dari penyelesaian pekerjaan secara tepat dan bertanggung jawab jika terjadi kesalahan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al (2021), Syukron (2022), Bramasta et al (2021), Jufrizen et al (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.3.2 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,217 dengan nilai T hitung sebesar 2,741 > nilai T tabel yaitu 1.944 serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima yaitu terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dimana semakin tinggi motivasi pegawai saat bekerja semakin baik pula Kinerja Karyawan pegawai Koperasi “SAE” Pujon. Hal tersebut dibuktikan bahwa adanya ucapan saling menyemangati selama bekerja namun dalam konteks yang tersirat. Selain itu alur komunikasi yang baik antar pegawai menambah point

untuk meningkatkan motivasi pegawai selama bekerja. Peningkatan motivasi lainnya ialah dengan perhatian pimpinan kepada pegawai dan anggota.

Sesuai al-qur`an surah Ar-Ra`d ayat 11:

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

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

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa motivasi terkuat adalah dari dalam diri sendiri, Allah SWT tidak akan mengubah nasib seseorang jika mereka tidak berusaha apapun. Motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja seseorang. Dalam bekerja seharusnya difokuskan dan dimotivasi untuk beribadah, sehingga mendapatkan kompensasi sekaligus amal akhirat nantinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wihana et al (2021), Sari, NN (2019), Nugroho (2022), Anatabinta (2021), yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator* yang menunjukkan bahwa nilai  $2.480 > 1,944$  dan nilai *one-tailed probability*  $0,006 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Sehingga H3 diterima yaitu terdapat pengaruh langsung signifikan antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z). penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nesti (2021), Wijaya (2021), Maryati (2021), Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja.

Disiplin kerja dapat memicu motivasi pegawai Koperasi “SAE” Pujon, untuk meningkatkan disiplin kerja dibutuhkan motivasi yang jelas berupa kompensasi, reward, kenaikan jabatan, atau bahkan pujian dan apresiasi antar pegawai. Selain itu pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan mutu yang ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat, target yang diberikan setiap bulannya terpenuhi, juga pegawai mampu merawat sarana dan prasarana yang ada di kantor dengan baik. Disiplin Kerja dapat menjadi cara yang efektif dalam memotivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya, akan merasa senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Dalam surah Al-Asr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

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

Disiplin kerja dalam islam juga diartikan sebagai saling menasehati dan memberikan dukungan antar seseorang. Pada pegawai Koperasi “SAE” Pujon telah dilakukan dukungan hubungan kemanusiaan sesuai indikator pertanyaan rasa kekeluargaan yang didapatkan dalam bekerja, rasa nyaman yang timbul

mengakibatkan peningkatan disiplin kerja pegawai yang mampu menunjang motivasi dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai Koperasi “SAE Pujon. Hal ini bermaksud bahwa semakin naik tingkat disiplin pegawai maka semakin baik Kinerja Karyawan Koperasi “SAE” Pujon.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai Koperasi “SAE Pujon. Hal ini bermaksud bahwa semakin naik tingkat motivasi kerja pegawai maka semakin baik Kinerja Karyawan Koperasi “SAE” Pujon.
3. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi “SAE Pujon. Hal ini bermaksud bahwa motivasi mampu menjadi mediasi antara tingginya disiplin kerja dengan semakin baiknya Kinerja Karyawan pegawai.

#### **1.2 Saran**

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

1. Bagi Koperasi “SAE” Pujon  
Koperasi “SAE” Pujon diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja terkait adanya pemberian kesempatan kenaikan jabatan dan promosi, sehingga kinerja yang dilakukan pegawai Koperasi “SAE” Pujon menjadi lebih baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih meneliti mendalam terkait kenaikan jabatan dan promosi yang ada didalam perusahaan dengan menggunakan

responden bidang lain seperti kehewanan, pakan ternak, maupun unit simpan pinjam. Sehingga data selanjutnya akan lebih terlihat variatif dan membangun menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. (2015). Kementerian Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Amalia, S. S., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2021).” *Motivasi, Disiplin, Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di KPP Pratama Sidoarjo Utara*”. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 10(13).
- Anantabinta, Rania (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center)*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arikunto, S (1991) “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*”. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bawono, I. R., Setyadi, E., & Hamid, S. A. (2020). Work motivation effect on state civil apparatus performance during WFH with discipline variabel. AKRUAL: Jurnal Akuntansi, 11(2), 110-121.
- Bramasta, Rizal, Dkk (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Simba
- Daft, R. I. (2006). “*Management*”. Salemba Empat.
- Edi, S. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Kencana Prenada Media Group.
- Efendi,Sugito, Dkk (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)*. Focus Vol 2 no.1

- Ghozali, I. (2005). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep dan Praktik dalam Penelitian*. PT. Penerbit Mitra Grup.
- Hamzah B, Uno (2008). *“Teori Motivasi dan Pengukurannya”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istiqomah, Siti Noer, Dkk (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Siasat Bisnis vol 19 no 3.
- Jufrizen, Dkk (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021.
- Kaswan, (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Sri, Dkk (2021). *The Impact of Leadership and Work Discipline on the Performance of Nogosari Health Center Employees, Boyolali Regency with Motivation as an Intervening Variable*. Emeraldinsight
- Mathis, R.L& J.H. Jackson.(2006). *“Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat.

- Nesti, Lara Amri (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Wilson Asia Lestari Perawang*. Siasat Bisnis vol 19 no 3.
- Nugroho, Pandu Widilaksono (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara*. Thesis . Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *“Perilaku Organisasi.”* Edisi sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan, Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. (2002). *“Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS”*. Jakarta: PT Elex Media Computin di Kelompok Gramedia.
- Sari, Nova Nopita (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada “Cv Uvindo Digital Printing” Di Yogyakarta*. Other Thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Setyahati, Emiliya Tri, Dkk (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo*. Thesis. STIE “AUB” Surakarta.
- Sugiyono. (2010). *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta

- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin Maharani. (2013). *“Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data”*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno,Edi (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: kencana prenada media group.
- Syukron, M. Dkk (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*. Universitas Bina Widya.
- Wahyuni, Laila, Dkk (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)*. Focus vol 2 no 4
- Widyawati, Erni (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur*. Simba
- Wihana, Septia Mela (2021) *“Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Pada masa pandemi covid 19 Di cv. Buana mahayasa sakti.”* Sarjana thesis, Universitas Muria Kudus.
- Wijaya, Langda Aditya (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu dan Riset manajemen . STIESIA Surabaya.

**LAMPIRAN**  
**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Isnia Tiara Agil  
NIM/Jurusan : 18510081/Manajemen  
Pembimbing : Setiani, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi “SAE” Pujon

<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Materi Konsultasi</b>	<b>Tanda Tangan</b>

## **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Isnia Tiara Agil  
Tempat,Tanggal Lahir : Malang, 12 Juni 2000  
Alamat Asal : Jl. Warujajar indah, no.72 RT/RW.10/07 Pandesari Kecamatan Pujon Kabupaten malang, Jawa Timur  
No. Telp : 081359065433  
Email : 18510081@student.uinmalang.ac.id/isniatiara2000@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

2003 – 2006 : TK Kartini Kecamatan Pujon  
2006 – 2012 : SDN Pandesari 04 Kecamatan Pujon  
2012 – 2015 : SMPN 01 Pujon  
2015 – 2018 : MAN Kota Batu  
2018 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

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

### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2018-2019
- Wakil Co Departemen Entrepreneur Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2019
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2020-2021
- Ketua Departemen Sosial dan Budaya Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2020
- Sekretaris 1 Karang Taruna Lor Sawah Desa Pandesari 2022

### **Pengalaman Kerja / Magang**

- Membantu pengarsipan berkas, dan dokumen di Kantor Bagian Pemerintahan Pemerintah Kota Batu tahun 2021
- Membantu pengarsipan dan pencatatan berkas di Koperasi “SAE” Pujon tahun 2021
- Administrasi Kantor PT Fourmans Contractor Denpasar Bali tahun 2022
- Administrasi Kantor PT KAWAN EQUIPMENT Pujon, Batu tahun 2022
- Petugas pendataan Lapangan (PPL) Registrasi Sosial dan Ekonomi (REGSOSEK) Kabupaten Malang tahun 2022.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan KOPERASI “SAE” Pujon

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditunjukkan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI “SAE” PUJON”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Bpk/Ibu/Saudara/i dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Demikian peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

ISNIA TIARA AGIL

NIM:18510081

### A. Identitas Responden

1. Nama Responden :  
.....
2. Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)\*
3. Usia :  
.....
4. Jabatan Pekerjaan :  
.....

**B. Petunjuk Penulisan**

1. Tulislah identitas anda.
2. (\*) Coret yang tidak perlu.
3. Jawab pernyataan dengan tanda (  $\surd$  ) centang pada kolom yang sudah disediakan.
4. Berilah jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
  - SS = Sangat Setuju
  - S = Setuju
  - N = Netral
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak Setuju

## KUISIONER

### a. Kinerja Karyawan Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	N	T S	ST S
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya merasa kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pada pegawai lain.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4.	Saya merasa selalu bekerja sesuai dengan mutu yang sudah ditetapkan					
5.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya merasa sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
7.	Saya merasa memanfaatkan sumberdaya yang ada di perusahaan secara efektif					
8.	Saya selalu menjaga dan merawat fasilitas kantor					
9.	Saya merasa melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
10.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					

### b. Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	N	T S	S T S
1.	Koperasi "SAE" Pujon memberikan jaminan kesehatan kepada saya					

2.	Koperasi “SAE” Pujon selalu memberi jam istirahat yang cukup untuk saya					
3.	Kondisi lingkungan kerja sangat nyaman					
4.	Sistem penanganan keluhan pegawai sudah berjalan sesuai prosedur yang ada					
5.	Saya merasa nyaman dan harmonis dengan hubungan antar pegawai					
6.	Adanya keterbukaan antar pegawai untuk membangun alur komunikasi yang baik					
7.	Adanya dukungan antar pegawai yang meningkatkan semangat kerja					
8.	Saya merasa perhatian pemimpin memberikan dampak yang mampu memperlancar kinerja					
9.	Bekerja di Koperasi “SAE” Pujon membuat kemampuan saya berkembang					
10	Koperasi “SAE” Pujon selalu memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri pegawai					

**c. Disiplin Kerja (X)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	N	T S	S T S
1.	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Pekerjaan saya mampu mempengaruhi disiplin kerja					
3.	Saya merasa sikap pemimpin mampu meningkatkan disiplin kerja					
4.	Saya merasa pemimpin dapat dijadikan panutan oleh pegawai					
5.	Saya merasa balas jasa yang diberikan membuat pegawai puas dan cinta terhadap pekerjaannya.					

6.	Saya merasa penghargaan atau reward yang diberi mampu meningkatkan disiplin kerja					
7.	Pengawasan yang dilakukan perusahaan sudah tepat dan baik					
8.	Pengawasan yang ketat mampu meningkatkan disiplin kerja					
9.	Sanksi yang diberikan terlalu ringan					
10.	Saya selalu siap memperbaiki jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
11.	Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan mempengaruhi baik buruknya disiplin kerja					
12.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja					
13.	Hubungan pegawai yang harmonis mampu meningkatkan semangat kerja					
14.	Saya selalu menjalin hubungan antar pegawai seperti keluarga					

## Data Kuesioner Responden

### 1. Data Kuesioner Disiplin Kerja (X)

RES P	X_ 1	X_ 2	X_ 3	X_ 4	X_ 5	X_ 6	X_ 7	X_ 8	X_ 9	X_1 0	X_1 1	X_1 2	X_1 3	X_1 4	T. X
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
7	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	64
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	63
9	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	56
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	62
11	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	65
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	62
13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	66
14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
15	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	65
16	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	66
17	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	65
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
19	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	58
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
22	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	60
23	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	63
26	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	63
27	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	60

28	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	61
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	62
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
36	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	64
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	64
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	66
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
43	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61
44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
45	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	63
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63
48	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	64
49	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
50	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	66
51	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	62
52	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	64
53	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	61
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60
57	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	59
58	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	64
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57

61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	61
63	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59
64	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
65	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	61
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
67	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	58
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

## 2. Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

RES P	Y_ 1	Y_ 2	Y_ 3	Y_ 4	Y_ 5	Y_ 6	Y_ 7	Y_ 8	Y_ 9	Y_ 10	T. Y
1	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
15	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
18	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
21	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
26	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
28	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
32	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
33	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
34	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
36	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
37	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
40	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
44	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
48	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
50	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
52	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
53	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
57	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
61	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
62	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
63	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
64	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
65	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
66	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
68	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### 3. Data Kuisisioner Motivasi Kerja (Z)

RES P	Z_ 1	Z_ 2	Z_ 3	Z_ 4	Z_ 5	Z_ 6	Z_ 7	Z_ 8	Z_ 9	Z_ 0	T. Z
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	36
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
8	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
9	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
11	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
14	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
16	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
17	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
20	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
21	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
22	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
23	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	42
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
25	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
26	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
28	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
29	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

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

65	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
66	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
68	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
70	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
72	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45

## Distribusi Frekuensi

### 1. Deskripsi karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	67	93,1	93,1	93,1
	PEREMPUAN	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	3	4,2	4,2	4,2
	27	2	2,8	2,8	6,9
	29	1	1,4	1,4	8,3
	30	3	4,2	4,2	12,5
	32	1	1,4	1,4	13,9
	33	1	1,4	1,4	15,3
	34	1	1,4	1,4	16,7
	35	3	4,2	4,2	20,8
	37	1	1,4	1,4	22,2
	38	2	2,8	2,8	25,0
	39	2	2,8	2,8	27,8
	41	1	1,4	1,4	29,2
	42	4	5,6	5,6	34,7
	43	9	12,5	12,5	47,2
	44	2	2,8	2,8	50,0
	45	2	2,8	2,8	52,8
	46	3	4,2	4,2	56,9
	47	8	11,1	11,1	68,1
	49	2	2,8	2,8	70,8
	50	2	2,8	2,8	73,6
53	2	2,8	2,8	76,4	
54	9	12,5	12,5	88,9	

	55	5	6,9	6,9	95,8
	56	2	2,8	2,8	98,6
	59	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMINISTRASI	2	2,8	2,8	2,8
	ASISTEN KEPALA BAGIAN	2	2,8	2,8	5,6
	KEPALA BAGIAN	2	2,8	2,8	8,3
	KEPALA POS DESA	27	37,5	37,5	45,8
	KETUA UMUM KOP SAE PUJON	1	1,4	1,4	47,2
	PENERIMA SUSU	33	45,8	45,8	93,1
	SOPIR KOLING	2	2,8	2,8	95,8
	KESEHATAN HEWAN	2	2,8	2,8	98,6
	FRONT OFFICE	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## 2. Jawaban responden

### DISIPLIN KERJA (X)

#### Statistics

		X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

#### Statistics

		X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

#### Statistics

		DISIPLIN KERJA						
N	Valid	72						
	Missing	0						

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	72	53	70	61,03	4,056
X_1	72	4	5	4,38	,488
X_2	72	3	5	4,37	,568
X_3	72	3	5	4,26	,475
X_4	72	3	5	4,42	,524
X_5	72	4	5	4,43	,499
X_6	72	3	5	4,40	,548
X_7	72	3	5	4,36	,512
X_8	72	3	5	4,39	,545
X_9	72	3	5	4,33	,504
X_10	72	3	5	4,29	,488
X_11	72	3	5	4,38	,516
X_12	72	3	5	4,42	,550
X_13	72	3	5	4,31	,521
X_14	72	3	5	4,29	,542
Valid N (listwise)	72				

## Frequency Table

## X\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	45	62,5	62,5	62,5
	SANGAT SETUJU	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## X\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	4,2	4,2	4,2
	SETUJU	39	54,2	54,2	58,3
	SANGAT SETUJU	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	51	70,8	70,8	72,2
	SANGAT SETUJU	20	27,8	27,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	40	55,6	55,6	56,9
	SANGAT SETUJU	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	41	56,9	56,9	56,9
	SANGAT SETUJU	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	39	54,2	54,2	56,9
	SANGAT SETUJU	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	44	61,1	61,1	62,5
	SANGAT SETUJU	27	37,5	37,5	100,0

Total	72	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

### X\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	40	55,6	55,6	58,3
	SANGAT SETUJU	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	46	63,9	63,9	65,3
	SANGAT SETUJU	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	49	68,1	68,1	69,4
	SANGAT SETUJU	22	30,6	30,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	43	59,7	59,7	61,1
	SANGAT SETUJU	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_12

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

Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	38	52,8	52,8	55,6
	SANGAT SETUJU	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	46	63,9	63,9	66,7
	SANGAT SETUJU	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### X\_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	4,2	4,2	4,2
	SETUJU	45	62,5	62,5	66,7
	SANGAT SETUJU	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## KINERJA KARYAWAN (Y)

### Statistics

		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

### Statistics

		Y 8	Y 9	Y 10	KINERJA PEGAWAI
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y 1	72	3	5	4,46	,529
Y 2	72	3	5	4,33	,504

Y_3	72	3	5	4,44	,528
Y_4	72	3	5	4,47	,530
Y_5	72	2	5	4,29	,568
Y_6	72	3	5	4,32	,526
Y_7	72	3	5	4,39	,545
Y_8	72	3	5	4,43	,552
Y_9	72	3	5	4,36	,564
Y_10	72	3	5	4,39	,545
KINERJA PEGAWAI	72	30	50	43,89	3,291
Valid N (listwise)	72				

## Frequency Table

**Y\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	37	51,4	51,4	52,8
	SANGAT SETUJU	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	46	63,9	63,9	65,3
	SANGAT SETUJU	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	38	52,8	52,8	54,2
	SANGAT SETUJU	33	45,8	45,8	100,0

Total	72	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

#### Y\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	36	50,0	50,0	51,4
	SANGAT SETUJU	35	48,6	48,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### Y\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,4	1,4	1,4
	NETRAL	1	1,4	1,4	2,8
	SETUJU	46	63,9	63,9	66,7
	SANGAT SETUJU	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### Y\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	45	62,5	62,5	65,3
	SANGAT SETUJU	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### Y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	40	55,6	55,6	58,3
	SANGAT SETUJU	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### Y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	37	51,4	51,4	54,2
	SANGAT SETUJU	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	4,2	4,2	4,2
	SETUJU	40	55,6	55,6	59,7
	SANGAT SETUJU	29	40,3	40,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	40	55,6	55,6	58,3
	SANGAT SETUJU	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## MOTIVASI KERJA (Z)

### Statistics

		Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

### Statistics

		Z 8	Z 9	Z 10	MOTIVASI KERJA
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z_1	72	3	5	4,44	,528

Z_2	72	4	5	4,42	,496
Z_3	72	3	5	4,43	,552
Z_4	72	4	5	4,33	,475
Z_5	72	3	5	4,37	,542
Z_6	72	3	5	4,50	,557
Z_7	72	3	5	4,51	,531
Z_8	72	3	5	4,46	,580
Z_9	72	3	5	4,44	,528
Z_10	72	3	5	4,44	,554
MOTIVASI KERJA	72	34	50	44,36	2,976
Valid N (listwise)	72				

### Frequency Table

**Z\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	38	52,8	52,8	54,2
	SANGAT SETUJU	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Z\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	42	58,3	58,3	58,3
	SANGAT SETUJU	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Z\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	37	51,4	51,4	54,2
	SANGAT SETUJU	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Z\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	48	66,7	66,7	66,7
	SANGAT SETUJU	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Z\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	41	56,9	56,9	59,7
	SANGAT SETUJU	29	40,3	40,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Z\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	32	44,4	44,4	47,2
	SANGAT SETUJU	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Z\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	33	45,8	45,8	47,2
	SANGAT SETUJU	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Z\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	4,2	4,2	4,2
	SETUJU	33	45,8	45,8	50,0
	SANGAT SETUJU	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Z\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,4	1,4	1,4
	SETUJU	38	52,8	52,8	54,2
	SANGAT SETUJU	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Z\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	2,8	2,8	2,8
	SETUJU	36	50,0	50,0	52,8
	SANGAT SETUJU	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Correlations																
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	X_13	X_14	DISIPLIN KERJA
X_1	Pearson Correlation	1	,248	0,114	0,041	0,196	0,112	,296	,238	0,057	0,185	0,217	-0,171	0,152	0,060	,344
	Sig. (2-tailed)		0,036	0,340	0,730	0,100	0,349	0,012	0,044	0,632	0,119	0,067	0,152	0,201	0,617	0,003
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_2	Pearson Correlation	,248	1	,255	,272	0,068	,277	0,109	,341	0,148	0,057	,283	0,124	,321	,418	,515
	Sig. (2-tailed)	0,036		0,031	0,021	0,568	0,018	0,362	0,003	0,215	0,633	0,016	0,299	0,006	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_3	Pearson Correlation	0,114	,255	1	0,231	0,227	0,181	0,182	0,142	0,216	0,150	-0,065	0,166	,239	0,025	,384
	Sig. (2-tailed)	0,340	0,031		0,051	0,055	0,127	0,126	0,234	0,068	0,210	0,589	0,163	0,043	0,834	0,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

X_4	Pearson Correlation	0,041	,272 <sup>*</sup>	0,231	1	0,220	,437 <sup>**</sup>	0,114	,312 <sup>**</sup>	0,000	,289 <sup>*</sup>	0,195	0,220	0,146	,310 <sup>**</sup>	,491 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,730	0,021	0,051		0,063	0,000	0,341	0,008	1,000	0,014	0,100	0,064	0,221	0,008	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_5	Pearson Correlation	0,196	0,068	0,227	0,220	1	,387 <sup>**</sup>	,486 <sup>**</sup>	,360 <sup>**</sup>	0,150	,345 <sup>**</sup>	0,130	,312 <sup>**</sup>	,300 <sup>*</sup>	,310 <sup>**</sup>	,572 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,100	0,568	0,055	0,063		0,001	0,000	0,002	0,210	0,003	0,276	0,008	0,011	0,008	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_6	Pearson Correlation	0,112	,277 <sup>*</sup>	0,181	,437 <sup>**</sup>	,387 <sup>**</sup>	1	,428 <sup>**</sup>	,270 <sup>*</sup>	0,221	,292 <sup>*</sup>	,255 <sup>*</sup>	0,230	,253 <sup>*</sup>	,405 <sup>**</sup>	,616 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,349	0,018	0,127	0,000	0,001		0,000	0,022	0,062	0,013	0,030	0,052	0,032	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_7	Pearson Correlation	,296 <sup>*</sup>	0,109	0,182	0,114	,486 <sup>**</sup>	,428 <sup>**</sup>	1	,398 <sup>**</sup>	,291 <sup>*</sup>	,419 <sup>**</sup>	0,227	0,208	,267 <sup>*</sup>	,326 <sup>**</sup>	,606 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,362	0,126	0,341	0,000	0,000		0,001	0,013	0,000	0,055	0,079	0,023	0,005	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_8	Pearson Correlation	,238 <sup>*</sup>	,341 <sup>**</sup>	0,142	,312 <sup>**</sup>	,360 <sup>**</sup>	,270 <sup>*</sup>	,398 <sup>**</sup>	1	,393 <sup>**</sup>	,415 <sup>**</sup>	,476 <sup>**</sup>	,485 <sup>**</sup>	,369 <sup>**</sup>	,516 <sup>**</sup>	,740 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,003	0,234	0,008	0,002	0,022	0,001		0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_9	Pearson Correlation	0,057	0,148	0,216	0,000	0,150	0,221	,291 <sup>*</sup>	,393 <sup>**</sup>	1	0,115	,488 <sup>**</sup>	0,203	,358 <sup>**</sup>	0,206	,492 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,632	0,215	0,068	1,000	0,210	0,062	0,013	0,001		0,337	0,000	0,087	0,002	0,082	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_10	Pearson Correlation	0,185	0,057	0,150	,289 <sup>*</sup>	,345 <sup>**</sup>	,292 <sup>*</sup>	,419 <sup>**</sup>	,415 <sup>**</sup>	0,115	1	,343 <sup>**</sup>	,486 <sup>**</sup>	0,032	0,206	,551 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,633	0,210	0,014	0,003	0,013	0,000	0,000	0,337		0,003	0,000	0,787	0,082	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_11	Pearson Correlation	0,217	,283 <sup>*</sup>	-0,065	0,195	0,130	,255 <sup>*</sup>	0,227	,476 <sup>**</sup>	,488 <sup>**</sup>	,343 <sup>**</sup>	1	,335 <sup>**</sup>	,406 <sup>**</sup>	,460 <sup>**</sup>	,615 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	0,067	0,016	0,589	0,100	0,276	0,030	0,055	0,000	0,000	0,003		0,004	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_12	Pearson Correlation	-0,171	0,124	0,166	0,220	,312**	0,230	0,208	,485**	0,203	,486**	,335**	1	,287*	,484**	,569**
	Sig. (2-tailed)	0,152	0,299	0,163	0,064	0,008	0,052	0,079	0,000	0,087	0,000	0,004		0,015	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_13	Pearson Correlation	0,152	,321**	,239*	0,146	,300*	,253*	,267*	,369**	,358**	0,032	,406**	,287*	1	,428**	,589**
	Sig. (2-tailed)	0,201	0,006	0,043	0,221	0,011	0,032	0,023	0,001	0,002	0,787	0,000	0,015		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X_14	Pearson Correlation	0,060	,418**	0,025	,310**	,310**	,405**	,326**	,516**	0,206	0,206	,460**	,484**	,428**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	0,617	0,000	0,834	0,008	0,008	0,000	0,005	0,000	0,082	0,082	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,344**	,515**	,384**	,491**	,572**	,616**	,606**	,740**	,492**	,551**	,615**	,569**	,589**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

		Correlations											KINERJA KARYAWAN
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10		
Y_1	Pearson Correlation	1	,211	,219	,172	,205	,074	,252*	,086	,240*	,155	,426**	
	Sig. (2-tailed)		,075	,065	,149	,084	,538	,033	,471	,042	,195	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	
Y_2	Pearson Correlation	,211	1	,177	,457**	,148	,443**	,188	,236*	,066	,188	,499**	

	Sig. (2-tailed)	,075		,138	,000	,215	,000	,114	,046	,581	,114	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_3	Pearson Correlation	,219	,177	1	,397 <sup>**</sup>	,219	,344 <sup>**</sup>	,468 <sup>**</sup>	,494 <sup>**</sup>	,257 <sup>*</sup>	,174	,613 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,065	,138		,001	,064	,003	,000	,000	,029	,144	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_4	Pearson Correlation	,172	,457 <sup>**</sup>	,397 <sup>**</sup>	1	,191	,512 <sup>**</sup>	,330 <sup>**</sup>	,402 <sup>**</sup>	,128	,282 <sup>*</sup>	,628 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,149	,000	,001		,108	,000	,005	,000	,283	,017	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_5	Pearson Correlation	,205	,148	,219	,191	1	,250 <sup>*</sup>	,311 <sup>**</sup>	,133	,502 <sup>**</sup>	,174	,523 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,084	,215	,064	,108		,034	,008	,266	,000	,143	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_6	Pearson Correlation	,074	,443 <sup>**</sup>	,344 <sup>**</sup>	,512 <sup>**</sup>	,250 <sup>*</sup>	1	,445 <sup>**</sup>	,538 <sup>**</sup>	,223	,297 <sup>*</sup>	,671 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,538	,000	,003	,000	,034		,000	,000	,060	,011	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_7	Pearson Correlation	,252 <sup>*</sup>	,188	,468 <sup>**</sup>	,330 <sup>**</sup>	,311 <sup>**</sup>	,445 <sup>**</sup>	1	,512 <sup>**</sup>	,636 <sup>**</sup>	,384 <sup>**</sup>	,746 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,033	,114	,000	,005	,008	,000		,000	,000	,001	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_8	Pearson Correlation	,086	,236 <sup>*</sup>	,494 <sup>**</sup>	,402 <sup>**</sup>	,133	,538 <sup>**</sup>	,512 <sup>**</sup>	1	,443 <sup>**</sup>	,559 <sup>**</sup>	,724 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,471	,046	,000	,000	,266	,000	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y_9	Pearson Correlation	,240 <sup>*</sup>	,066	,257 <sup>*</sup>	,128	,502 <sup>**</sup>	,223	,636 <sup>**</sup>	,443 <sup>**</sup>	1	,453 <sup>**</sup>	,659 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,042	,581	,029	,283	,000	,060	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Y_10	Pearson Correlation	,155	,188	,174	,282	,174	,297	,384	,559	,453	1	,605
	Sig. (2-tailed)	,195	,114	,144	,017	,143	,011	,001	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,426	,499	,613	,628	,523	,671	,746	,724	,659	,605	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
Correlations												
		Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10	MOTIVASI KERJA
Z_1	Pearson Correlation	1	-,0018	,397	-,0037	,345	0,144	0,078	0,199	0,191	0,230	,461
	Sig. (2-tailed)		0,881	0,001	0,755	0,003	0,228	0,514	0,093	0,108	0,052	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_2	Pearson Correlation	-,0018	1	,313	0,120	0,144	,255	0,085	,355	0,143	0,034	,431
	Sig. (2-tailed)	0,881		0,008	0,317	0,228	0,031	0,480	0,002	0,230	0,776	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_3	Pearson Correlation	,397	,313	1	0,090	,394	0,160	,340	,299	0,204	0,194	,615
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,008		0,454	0,001	0,178	0,003	0,011	0,086	0,102	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_4	Pearson Correlation	0,037	0,120	0,090	1	0,219	0,053	0,037	0,051	0,019	0,018	,443
	Sig. (2-tailed)	0,755	0,317	0,454		0,065	0,657	0,756	0,670	0,876	0,882	0,026
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_5	Pearson Correlation	,345	0,144	,394	0,219	1	0,210	0,202	0,207	,246	0,047	,543
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,228	0,001	0,065		0,077	0,089	0,081	0,037	0,696	0,000

	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_6	Pearson Correlation	0,144	,255*	0,160	0,053	0,210	1	0,215	,676**	,384**	,503**		,663**
	Sig. (2-tailed)	0,228	0,031	0,178	0,657	0,077		0,070	0,000	0,001	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_7	Pearson Correlation	0,078	0,085	,340**	0,037	0,202	0,215	1	,322**	,481**	,362**		,568**
	Sig. (2-tailed)	0,514	0,480	0,003	0,756	0,089	0,070		0,006	0,000	0,002		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_8	Pearson Correlation	0,199	,355**	,299*	0,051	0,207	,676**	,322**	1	,476**	,541**		,760**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,002	0,011	0,670	0,081	0,000	0,006		0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_9	Pearson Correlation	0,191	0,143	0,204	0,019	,246*	,384**	,481**	,476**	1	0,230		,614**
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,230	0,086	0,876	0,037	0,001	0,000	0,000		0,052		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z_10	Pearson Correlation	0,230	0,034	0,194	0,018	0,047	,503**	,362**	,541**	0,230	1		,585**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,776	0,102	0,882	0,696	0,000	0,002	0,000	0,052			0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,461**	,431**	,615**	,263*	,543**	,663**	,568**	,760**	,614**	,585**		1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	14

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

## NORMALITAS, LINIERITAS dan HETEROKEDASTISITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWA N	MOTIVASI KERJA
N		72	72	72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61,03	43,89	44,36
	Std. Deviation	4,056	3,291	2,976
Most Extreme Differences	Absolute	,133	,111	,127
	Positive	,133	,090	,096
	Negative	-,094	-,111	-,127
Test Statistic		,133	,111	,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 <sup>c</sup>	,150 <sup>c</sup>	,070 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

### Correlations

		DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI KERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,345**	,544**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	72	72	72
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,345**	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	72	72	72
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,544**	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	72	72	72

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	308,339	14	22,024	2,725	0,004
		Linearity	91,678	1	91,678	11,341	0,001
		Deviation from Linearity	216,661	13	16,666	2,062	0,031
	Within Groups		460,772	57	8,084		
	Total		769,111	71			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	227,219	15	15,148	1,565	0,014
		Linearity	68,650	1	68,650	7,094	0,010
		Deviation from Linearity	158,569	14	11,326	1,170	0,023
	Within Groups		541,892	56	9,677		
	Total		769,111	71			

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,722	1	2,722	1,190	,279 <sup>b</sup>
	Residual	160,047	70	2,286		
	Total	162,768	71			

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,917	2,706		1,817	,073
	DISIPLIN KERJA	-,048	,044	-,129	-1,091	,279

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,284	2	2,642	,864	,426 <sup>b</sup>
	Residual	210,894	69	3,056		
	Total	216,177	71			

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,926	3,543		1,673	,099
	DISIPLIN KERJA	,007	,061	,016	,112	,912
	MOTIVASI KERJA	-,096	,083	-,164	-1,160	,250

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

## ANALISIS JALUR DAN UJI HIPOTESIS

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,345 <sup>a</sup>	,619	,627	3,111

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,678	1	91,678	9,473	,003 <sup>b</sup>
	Residual	677,433	70	9,678		
	Total	769,111	71			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,791	5,567		4,812	,000
	DISIPLIN KERJA	,280	,091	,345	3,078	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,308	2,475

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,681	1	199,681	32,587	,000 <sup>b</sup>
	Residual	428,930	70	6,128		
	Total	628,611	71			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	21,998	3,928		5,600	,000
	DISIPLIN KERJA	,370	,97	,510	3,833	,000
	KINERJA PEGAWAI	,418	,152	,365	2,741	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## Lampiran Bukti Observasi



KOPERASI PETERNAKAN DAN PEMERAHAN AIR SUSU SAPI RAKYAT

### “SAE” PUJON

BADAN HUKUM NOMOR : 2789 C/BH/II/12.1967

Alamat Kantor: Jl. Brigjen ABD Manan Wijaya 16

Telp. (0341) 524 204-524 207 Fax. 524 069 Pujon 65391 Malang-Jawa Timur

#### SURAT JAWABAN

Nomor : 113/sdm-hum./SAE/Pj/VIII/2022

Perihal: Survey (Observasi)/ Research/ Penelitian/ KKN/ Magang Kerja di KOPSAE Pujon

Sesuai dengan surat perizinan penelitian dari Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang (Fakultas Ekonomi) No. B-942/FEK.1/PP.00.9/08/2022 tentang Permohonan izin Penelitian di Koperasi SAE Pujon, Atas nama:

Nama : ISNIA TIARA AGIL  
NIM : 18510081  
Fakultas/Prodi : EKONOMI/MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBERDAYA MANUSIA

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan observasi di Koperasi “SAE” Pujon yang telah dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2022 s/d 9 Mei 2022 dengan topik “ Disiplin kerja pada Kinerja karyawan melalui motivasi kerja” guna untuk melengkapi data observasi penelitian. Mengingat dari kepentingan tersebut maka kami tidak keberatan serta memberikan izin untuk melakukan penelitian di Koperasi SAE Pujon.

Demikian surat ini dibuat, untuk sebagaimana mestinya.

Pujon, 13 Mei 2022

Koperasi Peternakan dan Pemerahan  
Air Susu Sapi Rakyat SAE Pujon  
Ttd. Humas & SDM



Suyono, S.H

## Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ISNIA TIARA AGIL  
NIM : 18510081  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENNG PADA  
KOPERASI "SAE" PUJON

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari TURNITIN dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	20%	8%	10%

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

Malang, 4 Januari 2023  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M