

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI



Oleh :

Feri Ade Bagus Irawan

NIM : 17510232

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Diajukan Kepada:

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



Oleh :

Feri Ade Bagus Irawan

NIM : 17510232

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

Oleh

FERI ADE BAGUS IRAWAN

NIM : 17510232

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

SKRIPSI

Oleh

FERI ADE BAGUS IRAWAN

NIM : 17510232

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

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini:

Nama : Feri Ade Bagus Irawan

NIM : 17510232

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Jurusan

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 9 Januari 2023

Hormat saya



Feri Ade Bagus Irawan

NIM. 17510232

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas kesehatan dan kesabarn yang telah diberikan kepada saya serta sholawat serta slam tak lupa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan ridhonya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Untuk Ibu dan Ayah Tercinta

Tak lupa kepada seluruh keluarga saya

Semua ini tak lepas dari dukungan dan motivasi dari mereka hingga sampai saat ini saya mampu berada dititik ini.

Terimakasih, semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan kebahagiaan bagi mereka semua. Amin...

MOTTO

“jika pelangi datang setelah hujan, maka percayalah akan ada hasil setelah perjuangan”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta melimpahkan taufiq-Nya dalam bentuk kesehatan, kekuatan dan ketabahan, sehingga penulis serta dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Adaptasi Diri Sebagai Variabel Moderasi”** Tidak lupa penulis sampaikan sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, para tabi'in dan pengikutnya sampai akhir zaman.

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

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Ibu Setiani, M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak dan Ibu Selaku ayah dan ibu tercinta atas dukungan material maupun non material, doa serta pemberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman manajemn Angkatan 2017 yang terus memberi semangat dalam terselesaikannya skripsi ini.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain doa dan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT Menerima amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan semoga kita semua dalam perlindungan-Nya. Amin. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap dengan tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin Ya Rabbal ‘Alamin

Malang,
Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teori.....	17
2.2.1 Kinerja Pegawai	17
2.2.2 Motivasi Kerja	21
2.2.3 Adaptasi Diri.....	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1 Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	34

2.3.2 Adaptasi Diri Dengan Kinerja	35
2.4 Kerangka Konseptual	36
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Jenis Data	40
3.5.1 Data Primer	40
3.5.2 Data Sekunder.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Skala Pengukuran	41
3.8 Definisi Operasional Variabel	42
3.8.1 Variabel Dependen	42
3.8.2 Variabel Independen	42
3.8.3 Variabel Moderasi.....	42
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.9.1 Uji Instrumen Data.....	45
3.9.1.1 Uji Validitas Data	45
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9.3 Uji Hipotesis	48
BAB 1V	52
PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data	52
4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel	54

4.1.3 Validitas dan Reliabilitas Data	57
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.1.5 Uji Hipotesis	62
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang.....	66
4.2.2 Adaptasi Diri Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang	69
BAB V	73
PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	42
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	43
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	44
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Adaptasi Diri (Z).....	45
Tabel 4.7 Uji Validitas	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	51
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Model Pertama	52
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Model Kedua.....	52
Tabel 4.15 Uji Parsial Model Kedua.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
--------------------------------------	----

ABSTRAK

Irawan, Feri Ade Bagus. 2022. Skripsi. Judul: “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Adaptasi Diri Sebagai Variabel Moderasi”

Pembimbing : Setiani, SE., M.M

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja dan Adaptasi

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai dengan menambahkan adaptasi diri untuk melihat tambahan pengaruh yang diberikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pada KUD Gondanglegi Kabupaten Malang Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampel* dengan sampel jenuh. Jumlah sampel diperoleh sebanyak 30 sampel pegawai dari KUD Gondanglegi Kabupaten Malang. Pengujian hipotesis penelitian digunakan teknik analisis regresi linear berganda dan *moderate regression analysis* (MRA) dengan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel moderasi yang berupa adaptas diri juga mampu memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Irawan, Feri Ade Bagus. 2022. Thesis. Title: “Work Motivation on Employee Performance with Self-Adaptation as a Moderating Variable”

Pembimbing : Setiani, SE., M.M

Kata Kunci : *Motivation, performance and self adaptation*

The quality of humans as labor is the basic capital in the development period. A quality workforce will produce an optimal work result in accordance with its work target. Conversely, human resources also have various kinds of needs that they want to fulfill. The desire of employees to meet these needs can motivate someone to do work or work. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance by adding self-adaptation to see the additional influence given.

The population in this study were employees at KUD Gondanglegi Malang Regency. The sampling technique used a non-probability sample with a saturated sample. The number of samples obtained was 30 samples of employees from KUD Gondanglegi Malang Regency. Testing the research hypothesis used multiple linear regression analysis techniques and moderate regression analysis (MRA) with the SPSS application.

The results of this study indicate that the variable work motivation has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the moderating variable in the form of self-adaptation is also able to strengthen the effect of work motivation on employee performance.

استخلص البحث

فاري ادي باغوس ايراوان، 2022، أطروحة. العنوان: "دافع العمل على أداء الموظف مع التكيف الذاتي كمتغير معتدل"

المشرف : سيتياي
الكلمات المفتاحية : الدافع والأداء والتكيف الذاتي

جودة البشر كعمل هي رأس المال الأساسي في فترة التنمية. ستنتج القوة العاملة عالية الجودة نتيجة عمل مثالية وفقاً لهدف عملها. على العكس من ذلك ، تمتلك الموارد البشرية أيضاً أنواعاً مختلفة من الاحتياجات التي يرغبون في تلبيتها. يمكن أن تحفز رغبة الموظفين في تلبية هذه الاحتياجات شخصاً ما على القيام بالعمل أو العمل. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير دافع العمل على أداء الموظف من خلال إضافة التكيف الذاتي لمعرفة التأثير الإضافي المعطى.

كان السكان في هذه الدراسة موظفين في تعاوني مالانج استخدمت تقنية أخذ العينات عينة غير احتمالية مع عينة مشبعة. كان عدد العينات التي تم الحصول عليها 30 عينة من الموظفين من تعاوني مالانج تم اختبار فرضية البحث باستخدام تقنيات تحليل الانحدار الخطي المتعددة وتحليل الانحدار المتوسط تحليل الانحدار المعتدل مع تطبيق المنتجات الإحصائية وحلول الخدمة

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن دافع العمل المتغير له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف. بالإضافة إلى ذلك ، فإن المتغير المعتدل في شكل التكيف الذاتي قادر أيضاً على تعزيز تأثير دافع العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara (Danang, 2002). Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan

kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai salah satunya yaitu motivasi yang ada dalam diri pegawai itu sendiri. motivasi kerja yang di berikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi (Harahap, 2005). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi ada hal lain yang juga mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai salah yaitu adaptasi diri dari seorang pegawai itu sendiri. Adaptasi diri dari karyawan bisa dilihat dari factor lingkungan kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan (Nitisemito, 2003). Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KUD Gondangegi sendiri merupakan koperasi yang terletak di Gondanglegi Kabupaten Malang. Koperasi ini merupakan koperasi yang memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan program pemberdayaan ekonomi yang berbasis kerakyatan yang dalam hal ini khususnya di bidang usaha mikro kecil dan menengah. Saat ini KUD Gondanglegi ini telah memiliki modal sendiri kurang lebih 10 milyar. Selain hal tersebut koperasi ini juga telah memiliki 645 anggota dan 3.374 calon anggota koperasi. Capaian ini tentunya tidak terlepas dari usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan-karyawan yang ada. Pengelolaan yang baik tentunya meningkatkan daya tarik tersendiri untuk masyarakat bergabung dalam koperasi ini. Pengelolaan yang baik tentunya hadir dari kinerja baik yang dihasilkan oleh para karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang baik tentu ada beberapa hal yang memang perlu

diperhatikan. Misal dari *reward* atas capaian yang dihasilkan oleh karyawan maupun dari cara karyawan tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti apa yang mempengaruhi kinerja dari KUD Gondanglegi Kabupaten Malang. Peneliti memilih motivasi diri sebagai variabel independen dan menambah satu variabel moderasi yaitu adaptasi diri. Maka berdasarkan hal tersebut dibuatlah judul oleh penulis untuk penelitian ini yaitu *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Adaptasi Diri Sebagai Variabel Moderasi.”*

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh motivasi diri terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah adaptasi diri mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi diri terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi diri terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui adaptasi diri mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi diri terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris untuk penelitian selanjutnya

- b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian yang berkaitan dengan motivasi diri, kinerja dan adaptasi diri

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya

- b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan atau acuan di masa depan

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk adaptasi diri lebih difokuskan pada factor lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk Menyusun atau membuat kerangka berpikir serta hipotesis penelitian dan sebagai bahan perbandingan agar tercipta suatu penelitian yang lebih baik lagi. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Liyas. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Jeli* ”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Setiawan. (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Kelima penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Fakhri. (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Keenam penelitian yang dilakukan oleh Indrajaya & Sumarni. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kemampuan dan kreativitas terhadap kinerja.

Ketujuh penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati & Fahmi. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kedelapan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani & Syahril (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas meda*". Tujuan penelitian ini

adalah menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesembilan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, Jufrizen & Tanjung (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.

Kesepuluh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*

terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesebelas penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Persero, Cabang Malang*”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun beberapa penelitian yang telah disebutkan tersebut, akan disajikan dalam tabel seperti dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Yuliantari & Prasasti. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta</i> ”	Lingkungan kerja dan kinerja pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	Liyas. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Jeli</i> ”	Lingkungan kerja dan kinerja pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3.	Lestary & Harmon. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</i>	Lingkungan kerja dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

	<i>Karyawan</i> ”.			lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Setiawan. (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang</i> ”.	Motivasi dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.
5.	Amalia & Fakhri. (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro</i> ”.	Motivasi dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.
6.	Indrajaya & Sumarni. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap</i>	Motivasi, kemampuan, kreativitas dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kemampuan dan

	<i>Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat</i> ".			keaktivitas terhadap kinerja.
7.	Farisi, Irnawati & Fahmi. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> ".	Motivasi, disiplin kerja dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
8	Rahmawani & Syahrial (2021) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas meda</i> ".	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
9	Jufrizen & Tanjung (2021) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>Efek</i>	Kepuasan Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja	PLS-SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung,

	<p><i>Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.</i></p>		<p>motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak</p>
--	---	--	---

				<p>signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.</p>
10	<p>Jufrizen & Sitorus (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening</i>”.</p>	<p>Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Disiplin Kerja</p>	PLS	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

				<p>terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
11	Yasin (2014) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>Pengaruh Motivasi terhadap</i>	Motivasi dan Kinerja karyawan	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak

	<i>Kinerja Karyawan di PT. PLN Persero, Cabang Malang”.</i>			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	---	--	--	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Ajabar (2020) ada banyak pengertian kinerja, tetapi inti dari kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa pendapat para ahli diantaranya adalah pendapat Bernardin dan Russel yang memberi definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula (Sedarmayanti, 2013) dalam (Ajabar, 2020). Menurut Maier, prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam aktivitas kerja (Surisno, 2015) dalam (Ajabar, 2020).

Menurut Deden Komar Priatna, kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam suatu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Priatna, 2019) dalam (Ajabar, 2020). Menurut Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Supriyanto & Darma, 2017).

Menurut Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Performa adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Supriyanto & Darma, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dilihat dari kualitas serta kuantitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ajabar (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja. Menurut Simajuntak, kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sarana pendukung dan pra sarana (Widodo, 2015) dalam (Ajabar, 2020).

1. Kualitas dan kemampuan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap dan kondisi fisik

2. Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan sosial)

3. Pra sarana

Yaitu yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Sedangkan menurut Strees, faktor kinerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor (Sutrisno, 2015) dalam (Ajabar, 2020):

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja
3. Tangka motivasi kerja

Sementara Byar dan Rue membagi dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja/kineja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan:

1. Faktor individu:

- *Effort*, yaitu sejumlah usaha yang dilakukan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Faktor lingkungan:

Meliputi; kondisi fisik, peralatan, waktu, material, Pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan

2.2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Ajabar (2020) dalam Bahasa Inggris penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja disebut *performance appraisal*. Menurut Blanchard dan

Spencer, penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya (Hartatik, 2014) dalam (Ajabar, 2020).

Menurut Desler, penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu terhadap standar kinerjanya (Desler, 2003) dalam (Ajabar, 2020). Penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Mondy, penilaian kinerja adalah efisien formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau im dalam menjalankan tugasnya (Widodo, 2015) dalam (Ajabar, 2020).

Dalam tulisannya, Hani Handoko menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah prestasi melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan (Handoko, 2008) dalam (Ajabar, 2020). Sedangkan Sedarmayanti berpendapat, penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok (Sedarmayanti, 2013) dalam (Ajabar, 2020).

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika kinerja pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika kinerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi

penguatsupaya pegawai tersebut menampilkan kembali kinerja yang dikehendaki. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Wilson (2012) indicator penilaian kinerja terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

2.2.1.5 Kinerja Dalam Persepektif Islam

Kinerja dalam persepektif islam diartikan sebagai fitrah sekaligus salah satu identitas dari seorang manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang. Hal ini sesuai dengan firman pada QS Al-A'raf ayat: 176 yang berbunyi:

وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الْأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ ۖ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ الْكَلْبِ إِن تَحْمِلْ عَلَيْهِ يَلْهَثْ أَوْ تَتْرُكُهُ يَلْهَثْ ۚ ذَلِكَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۚ فَاقْصُصِ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan kalau Kami menghendaki, sesungguhnya Kami tinggikan (derajat)nya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah, maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalauanya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya

dia mengulurkan lidahnya (juga). Demikian itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami. Maka ceritakanlah (kepada mereka) kisah-kisah itu agar mereka berfikir.”

Ayat ini menguraikan keadaan siapa pun yang melepaskan diri dari pengetahuan tentang ke-esa-an Allah yang telah dimilikinya. Allah menyatakan, dan sekiranya kami menghendaki untuk mengangkat derajatnya ke golongan orang baik niscaya kami tinggikan derajat-Nya dengan memberinya petunjuk untuk mengamalkan ayat-ayat yang kami turunkan itu. Akan tetapi dia selalu cenderung kepada dunia dan mengikuti hawa nafsu keinginannya yang rendah dengan penuh antusias. Maka perumpamaan keadaan-Nya yang selalu berada dalam gundah gulana dan sibuk mengejar hawa nafsu duniawi, persis seperti anjing yang selalu menjulurkan lidahnya. Jika engkau menghalaunya dijulurkan lidahnya dan begitu pula jika kamu membiarkannya dia menjulurkan lidahnya juga. Begitu jugalah seorang budak dunia, selalu tergilagila dengan kesenangan dan hawa nafsu duniawi. Sesungguhnya demikianlah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat yang kami turunkan (Tafsir kemenag QS Al-A'raf: 176 akses online: <https://tafsirweb.com/2630-surat-al-araf-ayat-176>).

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan

sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak (Sardiman, 2012:67). Pada dasarnya motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001: 252). Sedangkan menurut Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Pertama, tenaga kerja harus

mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Faktor kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Para pekerja sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja umumnya akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi sehingga bisa diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong, menggugah, menggerakkan semangat seseorang agar muncul kemauan melakukan suatu kegiatan sehingga mencapai hasil atau tujuan maksimal (Purwanto, 2006:73). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan agar karyawan bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kepada para karyawan bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.2.2.3 Faktor Motivasi Kerja

Menurut Swasto (2011:102), beberapa faktor yang memicu timbulnya motivasi adalah :

1. Teknis dalam suatu organisasi
2. Struktur sosial
3. Dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan
5. Dukungan atar karyawan sebagai anggota suatu organisasi

Menurut Agung Santoso (2004:147-148) Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan akan melakukan dengan penuh tanggung jawab dan dengan senang hati mencari tantangan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

1. Kesempatan bersaing secara positif dimana karyawan akan dengan sendirinya akan menciptakan suasana persaingan untuk menunjukkan performance kerja kepada atasannya dengan memberikan penilaian yang seadil mungkin.
2. Memberikan hak formal secara adil yaitu dengan memberikan hak-hak secara normatif dengan standart yang sama tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
3. Memberikan peran serta kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan lain yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.
4. Rasa hormat, terdiri atas berbagai unsur dan merupakan bagian yang penting dalam praktik kerja Apabila ingin memotivasi orang lain. Rasa hormat membuat orang merasa bahwa mereka mempunyai arti dan penting bagi organisasi.
5. Pengakuan, faktor motivasi ini mencakup lebih dari satu unsur. Termasuk di dalamnya adalah penghargaan karena telah melakukan sesuatu dan atas perilaku hariannya.
6. Tanggung jawab, jika menginginkan orang termotivasi, harus merasa bahwa potensi mereka dikenali.

7. Rekreasi, semua tahu bahwa Rekreasi benar-benar dapat membangkitkan semangat jika dilakukan saat bekerja.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah (2012:72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,
2. Prestasi yang dicapai Pencapaian,
3. Pengembangan diri Pengembangan dan
4. Kemandirian dalam bertindak

2.2.2.5 Motivasi Kerja dalam Persepektif Islam

Islam sendiri menjelaskan terkait dengan motivasi dalam bekerja pada surah al Qashas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa ayat di atas agar kita selalu menggunakan harta dan nikmat sebagai bekal bentuk ketaatan dan untuk mendekatkan diri kepada Allah dengan mengerjakan berbagai macam kebaikan agar mendapat pahala di dunia dan kebaikan diakhirat. Diperbolehkan kepadamu oleh Allah untuk makan, minum, pakaian, rumah dan nikah. Sebab engkau punya

kewajiban terhadap Tuhanmu, dirimu, dan keluargamu. Maka penuhilah kewajiban tersebut. Serta berbuat baiklah kepada sesama makhluk sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu. Janganlah engkau berkeinginan untuk berbuat kerusakan dimuka bumi dan jangan pula berbuat jahat kepada ciptaan-Nya (Tafsir Ibnu Katsir QS Al-Qashas: 77 akses online <https://tafsiralquran.id/>)

2.2.3 Adaptasi Diri

2.2.3.1 Pengertian Adaptasi

Adaptasi dalam kamus sosiologi antropologi (2001:10) adalah suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi. Sedangkan menurut Sapoetra (2007) adaptasi mempunyai dua arti. Adaptasi yang pertama disebut penyesuaian diri yang autoplastis (auto artinya sendiri, plastis artinya bentuk), sedangkan pengertian yang kedua penyesuaian diri yang *alloplastis* (*allo* artinya yang lain, plastis artinya bentuk). Menurut Soekanto (2009) memberikan beberapa batasan pengertian dari adaptasi, yakni:

1. Proses mengatasi halangan-halangan dari lingkungan,
2. Penyesuaian terhadap norma-norma untuk menyalurkan,
3. Proses perubahan untuk menyesuaikan dengan situasi yang berubah,
4. Mengubah agar sesuai dengan kondisi yang diciptakan,
5. Memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk kepentingan lingkungan dan sistem,
6. Penyesuaian budaya dan aspek lainnya sebagai hasil seleksi alamiah.

Dari batasan-batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adaptasi merupakan proses penyesuaian. Penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan ataupun suatu kondisi yang diciptakan. Lebih lanjut tentang proses penyesuaian tersebut.

2.2.3.2 Dimensi Adaptasi Diri

Menurut Schneiders (1965) dimensi penyesuaian diri dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik penyesuaian diri positif mencakup beberapa hal diantaranya:
 - a. *Absence of Excessive Emotionality*: Terhindar dari ekspresi emosi yang berlebihan, merugikan, atau kurang mampu mengontrol diri
 - b. *Absence of Psychological Mechanism*: Terhindar dari mekanisme-mekanisme psikologis, seperti rasionalisasi, agresi, kompensasi, dan sebagainya
 - c. *Absence of The Sense of Personal Frustration*: Terhindar dari perasaan frustrasi atau perasaan kecewa karena tidak terpenuhinya kebutuhan
 - d. *Rational Deliberation and Self-Direction*: Memiliki pertimbangan dan pengarahan diri yang rasional, yaitu mampu memecahkan masalah berdasarkan alternatif-alternatif yang telah dipertimbangkan secara matang dan mengarahkan diri sesuai dengan keputusan yang di ambil
 - e. *Ability to Learn*: Mampu belajar, mampu mengembangkan kualitas dirinya, khususnya yang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan atau mengatasi masalah sehari-hari

- f. *Utilization of Past Experience*: Mampu memanfaatkan pengalaman masa lalu, bercermin ke masa lalu, baik yang terkait dengan keberhasilan, maupun kegagalan untuk mengembangkan kualitas hidup yang lebih baik
 - g. *Realistic-Objective Attitude*: Bersikap objektif dan realistis, mampu menerima kenyataan hidup yang dihadapi secara wajar, mampu menghindari, merespon situasi, atau masalah secara rasional, tanpa didasari oleh prasangka buruk atau negatif.
2. Karakteristik penyesuaian diri negatif meliputi beberapa hal diantaranya adalah
- a. *Defense Reaction*: Dalam reaksi ini individu berusaha untuk mempertahankan dirinya, seolah-olah tidak menghadapi kegagalan. Individu akan selalu berusaha untuk menunjukkan bahwa dirinya tidak mengalami kegagalan
 - b. *Escape Reaction*: Dalam reaksi ini individu mempunyai penyesuaian diri yang salah, yaitu menunjukkan tingkah laku yang bersifat menyerang untuk menutupi kegagalannya, dimana dalam hal ini individu tidak mau mengakui kegagalannya.
 - c. *Aggressive Reaction*: Individu memiliki penyesuaian diri yang salah. Dalam hal ini individu akan menunjukan hal-hal seperti melarikan diri dari situasi yang menimbulkan kegagalannya, reaksinya akan nampak dalam hal tingkah laku, yaitu berfantasi seolah-olah tercapai, seperti

menjadi banyak tidur, minum-minuman keras, dan regresi (kembali kepada tingkah laku pada tingkat perkembangan yang lebih awal).

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Adaptasi Diri

Faktor yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri dikelompokkan menjadi dua kelompok menurut Soeparwoto (2007) yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah:
 - a. Motif: merupakan dorongan-dorongan sosial seperti dorongan untuk berprestasi, dorongan untuk menjadi lebih unggul didalam lingkungan, dorongan untuk bersosialisasi
 - b. *Self-concept* atau konsep diri: bagaimana individu memandang dirinya sendiri serta sikap yang dimilikinya, baik terkait dengan dimensi fisik, karakteristik individual dan motivasi diri. Selain itu, meliputi kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh dirinya, dan juga kekurangan atau kegagalan dirinya. Individu yang memiliki konsep diri yang positif akan mampu menyesuaikan diri dan menyenangkan dibandingkan dengan individu yang memiliki konsep diri yang buruk
 - c. Persepsi: adalah proses pengamatan dan penilaian melalui kognitif maupun afeksi individu terhadap objek, peristiwa dalam pembentukan konsep baru

- d. Sikap: merupakan kesiapan atau kesediaan individu untuk bertindak. Individu dengan sikap yang baik cenderung lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap tidak baik
 - e. Intelegensi dan minat: intelegensi sebagai langkah awal dalam berinteraksi atau proses penyesuaian diri, dengan intelegensi individu dapat menganalisis dan menalar, selain itu dengan adanya minat terhadap sesuatu akan membatu mempercepat proses penyesuaian diri individu
 - f. Kepribadian: prinsipnya individu yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung mudah menyesuaikan diri dibandingkan dengan individu yang memiliki kepribadian introvert.
2. Faktor eksternal terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah:
- a. Keluarga merupakan pintu awal individu dalam belajar berinteraksi dengan individu lainnya. Pada dasarnya pola asuh akan menentukan kemampuan penyesuaian diri individu, keluarga yang menganut pola asuh demokrasi akan memberikan kesempatan lebih kepada individu untuk berproses dalam penyesuaian diri secara lebih baik.
 - b. Kondisi Sekolah dengan lingkungan kondusif akan sangat mendukung individu agar dapat bertindak dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungannya secara selaras
 - c. Kelompok Sebaya akan mempengaruhi proses penyesuaian diri individu, kelompok sebaya dapat menjadi sarana yang baik dalam

proses penyesuaian diri. Namun, ada juga yang sebaliknya sebagai penghambat proses penyesuaian diri individu

- d. Prasangka Sosial akan menghambat proses penyesuaian diri individu apabila masyarakat memberikan label yang negatif kepada individu seperti nakal, suka melanggar peraturan, menentang orang tua dan sebagainya
- e. Hukum dan Norma Hukum akan membentuk penyesuaian diri yang baik, apabila masyarakat konsekuen dalam menegakkan hukum dan norma yang berlaku di dalam masyarakat.

2.2.3.4 Indikator Adaptasi Diri

Menurut Hurlock (2008) mengemukakan aspek-aspek dalam penyesuaian diri, yaitu:

1. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja.
2. Penyesuaian diri terhadap berbagai kelompok. Individu mampu menyesuaikan diri secara baik dengan setiap kelompok yang dimasukinya, baik teman sebaya maupun orang dewasa.
3. Sikap sosial mampu menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap orang lain, ikut pula berpartisipasi dan dapat menjalankan perannya dengan baik dalam kegiatan sosial

4. Kepuasan pribadi ditandai dengan adanya rasa puas dan perasaan bahagia karena dapat ikut ambil bagian dalam aktivitas kelompok dan mampu menerima diri sendiri apa adanya dalam situasi sosial.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Performa adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Supriyanto & Darma, 2017). Sutrisno (2015) mengungkapkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja serta angka motivasi kerja. Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan.

Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang- kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi. Penelitian terdahulu juga telah mengupas tentang hubungam antara motivasi kerja dengan kinerja.

Setiawan (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja. Hal didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016), Indrajaya & Sumarni. (2020) & Farisi, Irnawati & Fahmi (2020).

2.3.2 Adaptasi Diri Dengan Kinerja

Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Performa adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. (Supriyanto & Darma, 2017). Sutrisno (2015) mengungkapkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja serta angka motivasi kerja. Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Selain motivasi ada hal lain yang juga berperan penting dalam tercapinya kinerja yang bagus seperti adaptasi seorang pegawai. Adaptasi dalam hal ini bisa dilihat dari lingkungan kerja pegawai atau dari teman kerja.

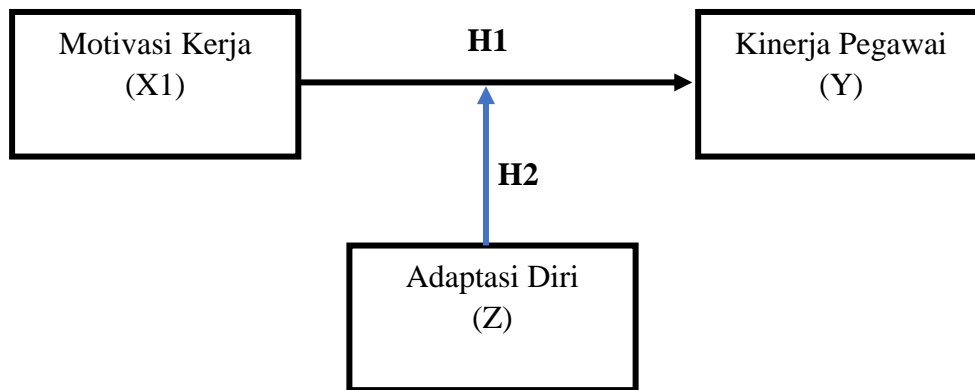
Adaptasi dalam kamus sosiologi antropologi (2001:10) adalah suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa adaptasi atau penyesuaian diri juga memiliki andil dalam

terbentuknya sebuah kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020) yang menyebutkan bahwa adaptasi diri dilihat dari lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Liyas (2020) & Lestary & Harmon. (2017)

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian dan teori mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dijelaskan. Hal ini menunjukkan terdapat variabel lain yang diduga juga ikut mempengaruhi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis dalam hal ini menambahkan variabel adaptasi diri sebagai variabel moderasi yang selanjutnya akan dilihat apakah variabel adaptasi diri mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, berikut adalah model hipotesis dari penelitian ini:

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Berdasarkan gambar 2.1 diatas tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai

H₂ : adaptasi diri mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:14).

Jenis penelitian di dalam pendekatan kuantitatif penting ini adalah menggunakan penelitian asosiatif. Bentuk dari penelitian asosiatif sendiri juga terbagi menjadi simetris, kausal dan interaktif atau timbal balik. Jenis penelitian Asosiatif hubungan kausal (sebab akibat) ini yaitu dimana terdapat variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja dan adaptasi diri dan yang dipengaruhi yaitu kinerja pegawai (Sugiyono, 2011:59).

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah KUD Gondanglegi Kabupaten Malang Penelitian ini terpusat pada manajemen sumber daya manusia

tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh adaptasi diri pada karyawan di KUD Gondanglegi Kabupaten Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ansori & Iswati, 2009:92) Berdasarkan definisi dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang. Jumlah karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang sebanyak 30 karyawan.

3.3.2 Sampel

Supriyanto & Ekowati (2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Metode ini adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maksudnya setiap anggota 30 karyawan dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel sebanyak 30 orang (Supriyanto & Machfudz, 2010:188).

3.5 Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2011:225) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Data primer pada penelitian ini adalah data tentang motivasi, kinerja dan adaptasi diri.

2.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2011:225) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket (*Questionnaire*)

Sugiyono (2011:124) mendefinisikan angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Sugiyono (2011:141) dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar sekolah yang diteliti dan aktivitas peserta didik

3.7 Skala Pengukuran

Asnawi dan Masyhuri (2011) skala likert merupakan menjawab pertanyaan yang telah dierikan kepada responden dalam bentuk peringkat berupa angka. Skala liket memiliki skor yang berbeda yaitu:

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Asnawi dan Masyhuri (2011)

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Dependen

Variabel dependen menurut Sugiyono (2011:59) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja.

3.8.2 Variabel Independen

Variabel independen menurut Sugiyono (2011:59) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah motivasi.

3.8.3 Variabel Moderasi

Variabel Moderasi mempunyai pengaruh (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel moderator yaitu adaptasi diri.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Motivasi kerja (X1)	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,	1. melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh 2. melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab	Hamzah (2017:72)
		Prestasi yang dicapai	1. hasil kerja yang bagus	

		Pencapaian,	2. kualitas kerja yang bagus	
		Pengembangan Diri	1.mengembangkan potensi diri. 2. meningkatkan kualitas kerja	
		Kemandirian dalam Bertindak	1. melakukan pekerjaan dengan mandiri 2. tidak menggantungkan pekerjaan pada orang lain	
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	1. Standar pekerjaan yang sesuai	Wilson (2012)
		Kualitas	2. Hasil dari pekerjaan yg bagus dan focus pada detail	
		Ketepatan waktu	3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 4. Datang tepat waktu	
3.	Adaptasi Diri (Z)	Kemampuan kerja sama	1. Mampu berkomunikasi dengan baik antar karyawan 2. Tidak semua	Hurlock (2008)

			pekerjaan dilakukan individu terdapat kelompok	
		Penyesuaian	3. Mampu menyesuaikan diri secara baik 4. Mampu berkomunikasi dengan kelompok yang dimasukinya.	
		Sikap Sosial	5. Menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap orang lain 6. Ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial. 7. Menjalankan peran dengan baik dalam kegiatan sosial.	
		Kepuasan Pribadi	8. Adanya rasa puas dan perasaan bahagia karena dapat ikut ambil bagian dalam aktivitas kelompok	

			9. Mampu menerima diri sendiri apa adanya dalam situasi sosial.	
--	--	--	---	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

3.9.1.1 Uji Validitas Data

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan Pearson Correlation untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

3.9.1.1 Uji Reliabilitas Data

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan SPSS versi 20,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,700. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas ditujukan untuk memastikan model regresi variabel residual atau pengganggu telah didistribusi dengan normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Pada uji K-S data dapat dikatakan sudah terdistribusi normal jika angka sig. (signifikansi) menunjukkan > 0.05 , jika angka sig. ≤ 0.05 maka data residual tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel residual dari pengujian variabel independen dan dependen terdistribusi normal ataukah mendekati normal.

Jadi untuk menentukan variabel residual terdistribusi normal atau tidak maka harus diketahui nilai signifikansinya dahulu. Jika dalam penelitian ini nilai

signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0.05 maka data terdistribusi normal yang kemudian dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis.

3.9.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.9.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Dimana, $\text{tolerance} = 1/\text{VIF}$ atau $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$ (Ghozali, 2013).

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji Parsial (T-Test)

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2013) Dalam pengujiannya dapat dengan membandingkan nilai thitung dan nilai pada ttabel. Nilai pada thitung bisa dilihat dari hasil pengolahan data coefficients. Menurut Ghozali (2013) langkah-langkah melakukan uji parsial (t-test) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis
 - a. H_0 : Artinya, tidak ada pengaruh antara variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).
 - b. H_1 : Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).
2. Menentukan t-tabel dan t-hitung
 - a. t-tabel dengan tingkat = 5% (0,05), dengan $df = (n-k)$.
 $T_{tabel} = t (\alpha / n-k-1)$.
 - b. t-hitung dapat diperoleh dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS.
3. Menentukan kriteria pengujian
 - a. Jika t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak dan H_1 diterima.
Yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesis (H_0) diterima dan H_1 ditolak. Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).
4. Menentukan daerah penolakan
 - c. Jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, maka hipotesis (H_0) akan ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh yang bernilai oleh variabel (X) dan (Y). Pengaruh variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).
 - d. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesis (H_0) diterima dan H_1 akan ditolak. Maka tidak terdapat pengaruh yang bernilai oleh variabel (X) dan (Y). Tidak ada pengaruh variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).
 5. Pengambilan keputusan

Kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat diperoleh dari hasil perhitungan dengan membandingkan antara nilai $t\text{-tabel}$ dan $t\text{-hitung}$ atau dengan nilai probabilitas.

3.9.3.2 Analisis Regresi Moderasi (Moderate Regression Analysis / MRA)

Analisis regresi pada penelitian ini melibatkan variabel moderasi yang dapat memoderasi hubungan antar variabel. Menurut Ghazali (2013:229) analisis regresi moderasi merupakan pendekatan analitik yang memberi dasar untuk mengatur pengaruh variabel moderasi serta mempertahankan integritas sampel. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variabel moderasi dapat memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen. Pada

penelitian ini pengalaman merek sebagai variabel moderasi, ini berarti variabel pengalaman merek menjadi variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen.

Jika hasil uji beta pada interaksi variabel XZ terhadap Y menghasilkan nilai negatif, maka variabel moderasi Z memperlemah pengaruh X terhadap Y. Meskipun hasilnya memperlemah namun pengaruhnya tidak signifikan dan berlaku sebaliknya. Jika hasil uji beta bernilai positif, maka variabel moderasi Z memperkuat pengaruh variabel X terhadap Y.

3.9.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted

R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

BAB 1V

PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 September 2022 dengan menyebar angket secara langsung pada objek penelitian. Untuk memperoleh data tersebut peneliti membutuhkan waktu sepuluh hari (8 sampai 18 September 2022). Target penelitian adalah karyawan di KUD Gondanglegi Kabupaten Malang. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Pengumpulan Data

<i>Screening Question</i>	Jumlah	Persentase
Responden yang lolos	30	100%
Responden yang tidak lolos	0	0%
Kuisisioner yang terisi	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.1 kuisisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, terdapat 30 responden yang telah mengisi kuisisioner tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh total kuisisioner yang siap untuk dianalisis sebanyak 30 kuisisioner. Selanjutnya berikut disajikan data responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	53,3	53,3	53,3
	Perempuan	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 16 responden laki-laki dan 14 responden perempuan dengan persentase 53,3% diisi oleh responden laki-laki dan 46,7% responden perempuan.

Selain itu peneliti juga menyajikan data responden berdasarkan lama kerja. Berikut data responden berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	10,0	10,0	10,0
	1-3 Tahun	8	26,7	26,7	36,7
	4-5 Tahun	5	16,7	16,7	53,3
	> 5 Tahun	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 14 responden dengan lama kerja diatas 5 tahun, 4 responden dengan lama kerja 4-5 tahun, 8 responden dengan lama kerja 1-3 tahun. dan 3 responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan data diatas

dapat diketahui bahwa responden dengan persentase paling tinggi diisi oleh karyawan dengan waktu kerja diatas 5 tahun yaitu 46,7%.

4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel

Statistic deskriptif variabel ini digunakan untuk melihat dan mengetahui nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel penelitian. Perlu dilakukan terlebih dahulu penentuan kriteria atau kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden. Pengkategorian ini didasarkan pada:

Skor terendah : 1 (sangat tidak setuju)

Skor tertinggi : 5 (Sangat Setuju)

Setelah kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden ditentukan kemudian hasil analisis deskriptif variable penelitian.

4.1.2.1 Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 instrumen yaitu : tanggung jawab, capaian prestasi, pengembangan diri dan kemandirian. Jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X1) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,0	56,7	13,0	43,3	4,43
X1.2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,0	50,0	15,0	50,0	4,50
X1.3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,3	17,0	56,7	12,0	40,0	4,37
X1.4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,3	18,0	60,0	11,0	36,7	4,33

X1.5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,3	18,0	60,0	11,0	36,7	4,33
X1.6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	6,7	17,0	56,7	11,0	36,7	4,30
X1.7	0,0	0,0	1,0	3,3	9,0	30,0	15,0	50,0	5,0	16,7	3,80
X1.8	0,0	0,0	1,0	3,3	5,0	16,7	19,0	63,3	5,0	16,7	3,93
Variabel X1 (Motivasi Kerja)											4,25

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden penelitian terlihat bahwa variabel motivasi kerja (X1) dipersepsikan baik oleh responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel X1 adalah sebesar 4,25 atau dibulatkan menjadi 4 sehingga mengindikasikan bahwa motivasi kerja dari karyawan KUD Gondangengi Kabupaten Malang sudah dikatakan baik. Pada variabel motivasi kerja, instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah tanggung jawab kerja dengan nilai rata-rata 4,50.

4.1.2.2 Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 instrumen yaitu : kuantitas, kualitas dan ketepatan. Jawaban responden terhadap variabel minat beli ulang (Y) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	66,7	10,0	33,3	4,33
Y2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	13,3	19,0	63,3	7,0	23,3	4,10
Y3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	6,7	21,0	70,0	7,0	23,3	4,17
Y4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	26,7	13,0	43,3	9,0	30,0	4,03
Variabel Y (Kinerja Pegawai)											4,16

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden penelitian terlihat bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipersepsikan baik oleh responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel Y adalah sebesar 4,16 sehingga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai KUD Gondangengi Kabupaten Malang sudah dikatakan baik. Pada variabel kinerja pegawai instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah kuantitas dengan nilai rata-rata 4,33.

4.1.2.3 Adaptasi Diri

Variabel adaptasi diri dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 instrumen yaitu : kemampuan kerja sama, penyesuaian, sikap social dan kepuasan pribadi. Jawaban responden terhadap variabel adaptasi diri (Z) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Adaptasi Diri (Z)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0	70,0	9,0	30,0	4,30
Z2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,3	21,0	70,0	8,0	26,7	4,23
Z3	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	13,3	18,0	60,0	8,0	26,7	4,13
Z4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	10,0	20,0	66,7	7,0	23,3	4,13
Z5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	6,7	19,0	63,3	9,0	30,0	4,23
Z6	0,0	0,0	1,0	3,3	5,0	16,7	19,0	63,3	5,0	16,7	3,93
Z7	0,0	0,0	1,0	3,3	3,0	10,0	22,0	73,3	4,0	13,3	3,97
Z8	0,0	0,0	1,0	3,3	6,0	20,0	16,0	53,3	8,0	26,7	4,07
Z9	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	13,3	19,0	63,3	7,0	23,3	4,10
Variabel Z (Adaptasi Diri)											4,12

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden penelitian terlihat bahwa variabel adaptasi diri (Z) dipersepsikan baik oleh

responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel Z adalah sebesar 4,12 atau 4 setelah dilakukan pembulatan, sehingga mengindikasikan bahwa adaptasi diri pada karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang sudah dikatakan baik. Pada variabel adaptasi diri ini, instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah kemampuan kerjasama dengan nilai rata-rata 4,30.

4.1.3 Validitas dan Reliabilitas Data

4.1.3.1 Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson (Sugiyono, 2017). Pengujian tingkat validitas instrumen penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r hitung dengan r table. Data dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	R	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.851	0.374	0.000	Valid
	X1.2	0.862		0.000	Valid
	X1.3	0.839		0.000	Valid
	X1.4	0.819		0.000	Valid
	X1.5	0.854		0.000	Valid
	X1.6	0.847		0.000	Valid

	X1.7	0.538	0.002	Valid
	X1.8	0.661	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.869	0.000	Valid
	Y2	0.892	0.000	Valid
	Y3	0.790	0.000	Valid
	Y4	0.869	0.000	Valid
Adaptasi Diri (Z)	Z1	0.787	0.000	Valid
	Z2	0.870	0.000	Valid
	Z3	0.874	0.000	Valid
	Z4	0.840	0.000	Valid
	Z5	0.799	0.000	Valid
	Z6	0.881	0.000	Valid
	Z7	0.748	0.000	Valid
	Z8	0.887	0.000	Valid
	Z9	0.752	0.000	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai dari r hitung nilainya lebih besar dari r table (0,374). Selain hal tersebut nilai signifikansi (p value) adalah sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 sehingga seluruh item dari pertanyaan ini dinyatakan valid.

4.1.3.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode cronbach's alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha $> 0,6$ (Sugiyono, 2014). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.896	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.865	Reliabel
Adaptasi Diri (Z)	0.940	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai 0,896, kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai 0,865 dan adaptasi diri (Z) diperoleh nilai 0,940. Keseluruhan nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji kolmogorov-smirnov sebesar $\alpha = 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar dan table dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,21199226	
Most Extreme Differences	Absolute	,176	
	Positive	,081	
	Negative	-,176	
Test Statistic		,176	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.277 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,265
		Upper Bound	,288
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1241531719.			

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorof-Smirnov Z menunjukkan nilai sebesar 0,277 yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi nilai normalitas terpenuhi.

4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya

Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Berikut merupakan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,436	1,570		-,915	,368
	X	,113	,054	,466	2,080	,447
	Z	-,043	,044	-,215	-,960	,346
a. Dependent Variable: uji_glejser						

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan table 4.9 diatas, didapat bahwa nilai signifikasni dari variabel tersebut berada diatas 0.005. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai *Tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,635	1,576
Aaptasi Diri (Z)	0,635	1,576

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil data yang diolah disajikan table 4.10 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF semua variabel tidak lebih dari 10 maka asumsi tidak terdapat gejala Multikolinieritas, Bila nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak terdapat gejala Multikolinieritas, data yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Parsial (Uji-T)

Berikut ini disajikan hasil uji T dengan ketentuan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T-Hitung	Nilai Sig	Keterangan
Konstanta	5,091	2,911	1,749	
Motivasi Kerja (X1)	0,339	3,986	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis pertama pengaruh X1 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 5,091 + 0,339X1$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien motivasi kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang diwakili oleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

4.1.5.2 Analisis Regresi Moderasi (*Moderate Regretion Analysis / MRA*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi belajar) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi belajar) amat terbatas. Berikut merupakan nilai koefisien determinasi dari model pertama

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi Model Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	,362	,339	1,660

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output SPSS, 2022

Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil *adjusted R Square* sebesar 0,339. Artinya bahwa 33,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu motivasi kerja (X_1). Angka ini berada dibawah 50% sehingga peneliti menambah satu variable moderasi untuk menaikkan nilai *adjusted R Square* dan untuk melihat pengaruh variabel moderasi ini mampu memperlengah atau menguatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi Model Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	,690	,654	1,201

a. Predictors: (Constant), Efek_Moderasi, X, Z

Sumber : Output SPSS, 2022

Terlihat dalam tabel diatas bahwa pada koefisien determinasi setelah dimasuki variabel moderasi diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,654 atau 65,4%. Hal ini mengalami kenaikan yang awalnya nilai *Adjusted R Square* 0,339 naik menjadi 0,654. Hal ini menandakan bahwa variabel Z yang diwakili oleh adaptasi diri mampu memoderasi hubungan antara variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.15
Uji Parsial Model Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,860	22,674		1,934	,064
	X	-1,112	,654	-1,972	-1,700	,101
	Z	-,821	,604	-1,780	-1,359	,186
	Efek_Moderasi	,032	,017	4,144	1,882	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, 2022

Hipotesis II : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Moderasi Oleh Adaptasi Diri

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis kedua pengaruh X1 pada Y dimoderasi oleh Z adalah sebagai berikut: Y = 43,860 + 0,032X1*Z

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien efek moderasi (X1*Z) bernilai positif dan nilai signifikansi efek moderasi (X1*Z) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,01 sehingga dapat dikatakan bahwa efek moderasi yang diwakili oleh variabel adaptasi diri mampu memoderasi hubungan antara variable motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dimoderasi oleh adaptasi diri (Z) pada karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang.

4.2.1 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang

Dari analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa koefisien motivasi kerja (X1) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X1 tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Y. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dari seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut. Selain itu, nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001: 252). Sedangkan menurut Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja

adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang- kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Islam sendiri menjelaskan terkait dengan motivasi dalam bekerja pada surah al Qashas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa ayat di atas agar kita selalu menggunakan harta dan nikmat sebagai bekal bentuk ketaatan dan untuk mendekatkan diri kepada Allah dengan mengerjakan berbagai macam kebaikan agar mendapat pahala di dunia dan kebaikan di akhirat. Diperbolehkan kepadamu oleh Allah untuk makan, minum, pakaian, rumah dan menikah. Sebab engkau punya kewajiban terhadap Tuhanmu, dirimu, dan keluargamu. Maka penuhilah kewajiban tersebut. Serta berbuat baiklah kepada sesama makhluk sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu. Janganlah engkau berkeinginan untuk berbuat kerusakan di muka bumi dan jangan pula berbuat jahat kepada ciptaan-Nya (Tafsir Ibnu Katsir QS Al-Qashas: 77 akses online <https://tafsiralquran.id/>)

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di KUD Gondanglegi Malang disebabkan karena jika dilihat dari skor instrument kuisioner penelitian tanggung jawab menjadi hal terpenting yang

sangat memberi peran penting. Motivasi yang tumbuh dari rasa tanggung jawab pada pekerjaan mereka mendorong karyawan KUD Gondanglegi menyelesaikan segala tugas dan kewajiban mereka dengan baik. Pekerjaan yang mereka selesaikan jika dibarengi dengan rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Performa adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Supriyanto & Darma, 2017). Sutrisno (2015) mengungkapkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja serta angka motivasi kerja. Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan.

Penelitian terdahulu juga telah mengupas tentang hubungam antara motivasi kerja dengan kinerja. Setiawan (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja. Hal didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016), Indrajaya & Sumarni. (2020) & Farisi, Irnawati & Fahmi (2020).

Berdasarkan teori, analisis dan penelitian terdahulu yang mendukung hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, maka untuk

hipotesis pertama yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang diterima.

4.2.2 Adaptasi Diri Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang

Dari analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa koefisien efek moderasi ($X1*Z$) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel moderasi yang diwakili oleh adaptasi diri tersebut mampu memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja yang diiringi dengan adaptasi diri karyawan yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dari pegawai tersebut. Selain itu, nilai signifikansi efek moderasi ($X1*Z$) adalah 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa efek moderasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Supriyanto & Darma, 2017). Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Performa adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Supriyanto & Darma, 2017).

Sutrisno (2015) mengungkapkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja serta angka motivasi kerja. Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Selain motivasi ada hal lain yang juga berperan penting dalam tercapinya kinerja yang bagus seperti adaptasi seorang pegawai.

Kinerja dalam persepektif islam diartikan sebagai fitrah sekaligus salah satu identitas dari seorang manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang. Hal ini sesuai dengan firman pada QS Al-A'raf ayat: 176 yang berbunyi:

وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الْأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ ۖ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ الْكَلْبِ إِذَا تَحَمَّلَ عَلَيْهِ يَلْهَثُ أَوْ تَنَزَّلَهُ يَلْهَثُ ۚ ذَلِكَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۚ فَاقْصُصِ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: "Dan kalau Kami menghendaki, sesungguhnya Kami tinggikan (derajat)nya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah, maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalauanya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia mengulurkan lidahnya (juga). Demikian itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami. Maka ceritakanlah (kepada mereka) kisah-kisah itu agar mereka berfikir."

Ayat ini menguraikan keadaan siapa pun yang melepaskan diri dari pengetahuan tentang ke-esa-an Allah yang telah dimilikinya. Allah menyatakan,

dan sekiranya kami menghendaki untuk mengangkat derajatnya ke golongan orang baik niscaya kami tinggikan derajat-Nya dengan memberinya petunjuk untuk mengamalkan ayat-ayat yang kami turunkan itu. Akan tetapi dia selalu cenderung kepada dunia dan mengikuti hawa nafsu keinginannya yang rendah dengan penuh antusias. Maka perumpamaan keadaan-Nya yang selalu berada dalam gundah gulana dan sibuk mengejar hawa nafsu duniawi, persis seperti anjing yang selalu menjulurkan lidahnya. Jika engkau menghalaunya dijulurkan lidahnya dan begitu pula jika kamu membiarkannya dia menjulurkan lidahnya juga. Begitu jugalah seorang budak dunia, selalu tergilagila dengan kesenangan dan hawa nafsu duniawi. Sesungguhnya demikianlah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat yang kami turunkan (Tafsir kemenag QS Al-A'raf: 176 akses online: <https://tafsirweb.com/2630-surat-al-araf-ayat-176>).

Adaptasi dalam hal ini bisa dilihat dari lingkungan kerja pegawai atau dari teman kerja. Adaptasi dalam kamus sosiologi antropologi (2001:10) adalah suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa adaptasi atau penyesuaian diri juga memiliki andil dalam terbentuknya sebuah kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini menyebutkan adaptasi diri mampu memoderasi hubungan antara pengaruh motivasi kerja pada kinerja. Karyawan KUD Gondanglegi memiliki Kemampuan kerja sama yang baik. Kerja sama yang dibangun antar karyawan di KUD Gondanglegi ini sangat baik. Hal itu yang

menjadi salah satu yang berperan penting dalam terbentuknya kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), Liyas (2020) & Lestary & Harmon. (2017), Amalia dan Fakhri (2016), Indrajaya & Sumarni. (2020) & Farisi, Irnawati & Fahmi (2020).

Berdasarkan teori, analisis dan penelitian terdahulu maka untuk hipotesis kedua yang menyatakan variabel adaptasi diri mampu memperkuat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Gondanglegi Kabupaten Malang diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KUD Gondanglegi Kabupaten Malang yang di moderasi oleh adaptasi diri, maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan KUD Gondanglegi Kabupaten Malang. Semakin tinggi motivasi kerja dari seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.
2. Adaptasi diri mampu memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja yang diiringi dengan adaptasi diri karyawan yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dari pegawai tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari peneliti :

- a. Untuk KUD gondanglegi Kabupaten Malang
 1. KUD Gondanglegi Kabupaten Malang diharapkan untuk selalu mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawannya karena hal itu dapat memberikan efek yang baik pada kinerja karyawan.

2. KUD Gondanglegi Kabupaten Malang juga diharapkan untuk selalu melihat kondisi karyawan dari factor adaptasi diri. Ketika karyawan mudah untuk beradaptasi tentunya akan memudahkan karyawan dalam bergaul dan memberikan dampak yang baik pada kinerja yang dihasilkan
- b. Untuk Peneliti Selanjutnya
1. Menambahkan variabel lain diluar penelitian untuk melihat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.
 2. Menambahkan sampel penelitian, untuk menambah tingkat kevalidan dari data yang akan diuji.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Schneiders. (1999). *Personal adjustment and mental health*. New York: Holt, Reinhart and Winston
- Abdi, S etc. (2009). *Potret Pemenuhan Hak Atas Pendidikan dan Perumahan di Era Otonomi Daerah*. Yogyakarta: PusHAM UII.
- Alam, Asnawi Mangku. (2016). Pengaruh Motivasi Belajar Dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Komputerisasi Akuntansi Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Blok M". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. Vol. 13 No. 2.
- Alam, Yuli. (2018). Kompetensi Dosen, Motivasi Belajar Mahasiswa dan Dampaknya terhadap Prestasi Mahasiswa dalam Pembelajaran Pengantar Ekonomi (studi pada mahasiswa program studi Manajemen Informatika AMIK Bina Sriwijaya Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 16 No. 1.
- Amir, Sriargianti. (2019). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa D3 Keperawatan Akper Kaltara Tarakan Semester V Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*. Vol. 8 No. 2.
- Anni, Chatarina Tri. (2006). *Psikologi Belajar*. Semarang: UPT UNNES Press.
- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR.
- Arulmoly, Chelliah & Branavan, Arulmoly. (2017). *The Impact of Academic Motivation on Student's Academic Achievement and Learning Outcomes in Mathematics among Secondary School Students in Paddiruppu Educational*

Zone in the Batticaloa District, Sri Lanka. International Journal of Scientific and Research Publications. Vol. 7 Issue. 5.

Arumsasi, Diah., Khafid, Muhammad., Sucihatiningsih. (2015). Pengaruh Tingkat Kecerdasan, Motivasi, Tingkat Sosial Ekonomi Dan Kemampuan Adaptasi Lingkungan Siswa Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Kelas X Sma Negeri 1 Mranggen Tahun 2014. *Journal of Economic Education. Vol. 4 No. 2.*

Asmara. (2009). *Prestasi Belajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Asnawi & Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.

Chaplin, J. P. (2001). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Djiwandono, Sri Esti Wuryani. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro

Gupta & Mili, Rashmi. (2016). *Impact Of Academic Motivation On Academic Achievement: A Study On High Schools Students. European Journal of Education Studies. Vol. 2 Issue. 10.*

Hamalik, Oemar. (2003). *Prosedur Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, Martin. (1992). *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius

- Hidayat, Abas & Perdana, Fani Juliyanto. (2019). Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Self-Esteem* Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cirebon. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 4 No. 12.
- Hurlock, E. B. (2008). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen & Tiara Safani Sitorus. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal SINTESA*.
- Kamus Sosiologi Antropologi*. (2001). Surabaya: Penerbit Indah.
- Li, Shan & Zheng, Juan. (2017). *The effect of academic motivation on students' English learning achievement in the eSchoolbag-based learning environment*. Springer. Vol. 4 Issue 3.
- Manurung, Tarida Marlin Surya. (2017). Pengaruh Motivasi dan Perilaku Belajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*. Vol.1 No. 1.
- Radesty, Devito Hafizh. (2020). Pentingnya Adaptasi Mahasiswa Dalam Perkuliahan Di Tengah Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Studi Psikologi*.
- Rahmawani, Rizki & Hery Syahrial. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Riswanto, Ari & Aryani, Sri. (2017). *Learning motivation and student achievement: description analysis and relationships both*. The International Journal of Counseling and Education. Vol. 2 Issue. 1

- Safitri, Faradilla & Cut Yuniwati. (2016). Pengaruh Motivasi dan Dukungan Keluarga terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Tingkat II Prodi D-III Kebidanan Universitas Ubudiyah Indonesia. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*. Vol. 2 No. 2.
- Sardiman, A.M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, Muskadi, Jufrizen & Hasrudy Tanjung. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.4 No.1
- Sobur, Alex. (2003). *Semiotika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soekanto, Soerjono. (2009). *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Soeparwoto., etc. (2007). *Psikologi Perkembangan*, Cetakan Ke-5. Semarang: UPT MKK UNNES.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprijono, Agus. (2010). *Cooperative Learning*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suryabrata, Suryadi. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali
- Tim Pengemban Ilmu Pendidikan FIP-UPI. (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT. Imperial Bhakti Utama.

Uno, Hamzah B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wijaya, Satria. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Di STMIK Stikom Bali. *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol. 07 No. 02.

Winkel. (2004). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yasin, Moh Nur. (2014). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.

PLN Persero, Cabang Malang. Etheses UIN Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/1731>.

Website:

<https://tafsirweb.com/2630-surat-al-araf-ayat-176>

<https://tafsiralquran.id/>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



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

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-776/FEK.1/PP.00.9/04/2021 19 April 2022
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Pimpinan KUD Gondanglegi
Jl. Raya P.Diponegoro No.89, Krajan Satu, Gondanglegi Kulon, Gondanglegi,
Malang
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Feri Ade Bagus Irawan
NIM : 17510232
Program Studi : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)
Contact Person : 082220006498
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Adaptasi Diri Sebagai Variabel Moderasi (Studi KUD Gondanglegi)

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,











- Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
 2. Kabag Tata Usaha,
 3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
 4. Arsip.

Lampiran 2. Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Feri Ade Bagus Irawan
NIM/ Jurusan : 17510232/ Manajemen
Pembimbing : Setiani M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Adaptasi Diri Sebagai Variabel Moderasi

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	17 Januari 2022	Konsul Judul	1. 
2	25 Februari 2022	Konsul BAB I	2. 
3	14 Maret 2022	Revisi BAB I	3. 
4	17 Maret 2022	Konsul BAB II & III	4. 
5	21 Maret 2022	Konsul BAB I, II & III	5. 
6	23 Maret 2022	Acc & Bimbingan Proposal	6. 
7	25 Juli 2022	Revisi Proposal	7. 
8	15 November 2022	Konsul BAB IV & V	8. 
9	15 Desember 2022	Acc Skripsi	9. 

Malang, 9 Januari 2023

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP 197406042006041002

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Assalamualaikum Wr Wb Dengan hormat, Perkenankanlah saya Feri Ade Bagus Irawan Mahasiswa Angkatan 2017 jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. PANDUAN PENGISIAN

- ✓ Responden menyertakan nama, pertanyaan yang di ajukan dan jawaban-jawaban yang di terima semata mata untuk tujuan penelitian skripsi dan tidak berdampak pada individu responden maupun organisasi.
- ✓ Isi dan pililah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dengan memberikan tanda centang pada setiap jawaban yang dipilih
- ✓ Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan adalah jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () laki-laki
() perempuan
3. Alamat saat ini :
4. Berapa lama anda menjadi karyawan di KUD Gondanglegi Kabupaten Malang?
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-3 Tahun
 - c. 4-5 Tahun
 - d. > 5 Tahun

C. PETUNJUK PENGISIAN

Ket :

SS (5) = Sangat Setuju

S (4) = Setuju

N (3) = Netral

TS (2) = Tidak Setuju

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja (X1)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Tanggung Jawab Kerja						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2.	Saya menjalankan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
Pencapaian Prestasi						
3.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang bagus					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus					
Pengembangan diri						
5.	Saya selalu berusaha mengembangkan potensi dalam diri					
6.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja yang saya miliki					
Kemandirian						
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan mandiri					
8.	Saya tidak menggantungkan pekerjaan saya pada orang lain.					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kuantitas						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan					
Kualitas Pelayanan						
2.	Hasil dari pekerjaan yg saya hasilkan bagus dan detail					
Ketepatan Waktu						
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya selalu datang tepat waktu Ketika bekerja					
Variabel Adaptasi Diri (Z)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kemampuan Kerja Sama						
1.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain					
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan kelompok dengan baik					
Penyesuaian						
3.	Saya mampu menyesuaikan diri secara baik					
4.	Saya mampu berkomunikasi dengan kelompok kerja					
Sikap Sosial						
5.	Saya menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap orang lain					
6.	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial					
7.	Saya menjalankan peran dengan baik dalam kegiatan sosial.					
Kepuasan Pribadi						
8.	Saya merasa puas dan bahagia ketika ikut ambil bagian dalam aktivitas kelompok					
9.	Saya mampu menerima diri sendiri dalam situasi sosial.					

Lampiran 4. Hasil Kuisisioner Penelitian

NO	NAMA	GENDER	ALAMAT	LAMA KERJA
1	A. FAISAL HUDAYANA	LAKI-LAKI	PAGELARAN	> 5 Tahun
2	AGUS SUSANTO	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
3	AHMAD AMINUDDIN	LAKI-LAKI	PAGELARAN	> 5 Tahun
4	ANITA SABET	PEREMPUAN	GONDANGLEGI	1-3 Tahun
5	ARIF	LAKI-LAKI	PAGELARAN	> 5 Tahun
6	DIANA	PEREMPUAN	PAGELARAN	1-3 Tahun
7	EVI NOVANDARI	PEREMPUAN	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
8	FIAN	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	4-5 Tahun
9	GUNAWAN	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
10	HANIA NUR IRMA	PEREMPUAN	TUREN	1-3 Tahun
11	HENDRA HARI P	LAKI-LAKI	BULULAWANG	< 1 Tahun
12	IMAM AGUS FAISAL	LAKI-LAKI	KADEMANGAN	< 1 Tahun
13	LUCHIA NOVI	PEREMPUAN	LOWOKWARU	> 5 Tahun
14	LUSIA ETI W	PEREMPUAN	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
15	LUTFIYA	PEREMPUAN	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
16	M ZAMRONI	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	4-5 Tahun
17	MOCHAMMAD FAIZAL	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	1-3 Tahun
18	MOH ALI MAS'UDI	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	1-3 Tahun
19	MOH ALI RIDHO	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	1-3 Tahun
20	NAFIDA	PEREMPUAN	PAGELARAN	> 5 Tahun
21	NOVIA D'MILLA	PEREMPUAN	PAGELARAN	> 5 Tahun
22	NUR HIDAYAH	PEREMPUAN	SIDOREJO	4-5 Tahun
23	NUR KHOIRUN	PEREMPUAN	BANJAREJO	4-5 Tahun
24	PUNGKAS AGUS TRI	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	> 5 Tahun
25	RADI ADI M	LAKI-LAKI	BULULAWANG	> 5 Tahun
26	RIFQI AKBAR	LAKI-LAKI	GONDANGLEGI	4-5 Tahun
27	ROSA FADHILAH	PEREMPUAN	PAGELARAN	1-3 Tahun
28	SHINTA NAFIDA	PEREMPUAN	PAGELARAN	> 5 Tahun
29	SUPANGAT	LAKI-LAKI	PAGELARAN	1-3 Tahun
30	TAQIJA	PEREMPUAN	PAGELARAN	< 1 Tahun

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5

Lampiran 5. Hasil olah data SPSS

Statistik Dsskriptif Variabel X

		Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.43	4.50	4.37	4.33	4.33	4.30	3.80	3.93
Std. Deviation		.504	.509	.556	.547	.547	.596	.761	.691
Minimum		4	4	3	3	3	3	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		133	135	131	130	130	129	114	118

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	17	56.7	56.7	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3

	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	17	56.7	56.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Ragu-ragu	9	30.0	30.0	33.3
	Setuju	15	50.0	50.0	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Ragu-ragu	5	16.7	16.7	20.0
	Setuju	19	63.3	63.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistik Dsskriptif Variabel Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.33	4.10	4.17	4.03

Std. Deviation	.479	.607	.531	.765
Minimum	4	3	3	3
Maximum	5	5	5	5
Sum	130	123	125	121

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	19	63.3	63.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	13	43.3	43.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistik Dsskriptif Variabel Z

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.23	4.13	4.13	4.23	3.93	3.97	4.07	4.10
Std. Deviation		.466	.504	.629	.571	.568	.691	.615	.691	.607
Minimum		4	3	3	3	3	2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		129	127	124	124	127	118	119	122	123

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	18	60.0	60.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	20	66.7	66.7	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	19	63.3	63.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Ragu-ragu	5	16.7	16.7	20.0
	Setuju	19	63.3	63.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Ragu-ragu	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	22	73.3	73.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	16	53.3	53.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	19	63.3	63.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistik Dsskriptif Responden**Gender**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	1-3 Tahun	8	26.7	26.7	36.7
	4-5 Tahun	5	16.7	16.7	53.3
	> 5 Tahun	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel X

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
X1.1	Pearson Correlation	1	.874**	.767**	.834**	.709**	.700**	.234	.383*	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.214	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.874**	1	.793**	.744**	.744**	.740**	.267	.392*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.153	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.767**	.793**	1	.945**	.718**	.697**	.179	.335	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.343	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.834**	.744**	.945**	1	.654**	.635**	.166	.334	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.381	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.709**	.744**	.718**	.654**	1	.953**	.249	.426*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.185	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.700**	.740**	.697**	.635**	.953**	1	.289	.385*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.122	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.234	.267	.179	.166	.249	.289	1	.629**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.214	.153	.343	.381	.185	.122		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.383*	.392*	.335	.334	.426*	.385*	.629**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.037	.032	.071	.071	.019	.036	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	.851**	.862**	.839**	.819**	.854**	.847**	.538**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Variabel Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.710**	.723**	.627**	.869**

Z7	Pearson Correlation	.397*	.582**	.636**	.406*	.516**	.806**	1	.654**	.471**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.000	.026	.003	.000		.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z8	Pearson Correlation	.578**	.745**	.613**	.675**	.661**	.731**	.654**	1	.887**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z9	Pearson Correlation	.499**	.597**	.415*	.556**	.629**	.509**	.471**	.887**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.022	.001	.000	.004	.009	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z	Pearson Correlation	.787**	.870**	.874**	.840**	.799**	.881**	.748**	.887**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	8

Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

Uji Reliabilitas Variabel Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	9

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.390			2.340	
	X	.111	.081	.196	1.367	.018	.635	1.576
	Z	.310	.066	.671	4.681	.000	.635	1.576

a. Dependent Variable: Y

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.2119922
Most Extreme Differences	Absolute		.176
	Positive		.081
	Negative		-.176
Test Statistic			.176
Asymp. Sig. (2-tailed)			.018 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.277 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.265
		Upper Bound	.288

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1241531719.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.436	1.570		-.915	.368
	X	.113	.054	.466	2.080	.447
	Z	-.043	.044	-.215	-.960	.346

a. Dependent Variable: uji_glejser

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.339	1.660

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.792	1	43.792	15.888	.000 ^b
	Residual	77.175	28	2.756		
	Total	120.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.091	2.911		1.749	.091
	X	.339	.085	.602	3.986	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.654	1.201

a. Predictors: (Constant), Efek_Moderasi, X, Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.476	3	27.825	19.297	.000 ^b
	Residual	37.490	26	1.442		
	Total	120.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Efek_Moderasi, X, Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.860	22.674		1.934	.064
	X	-1.112	.654	-1.972	-1.700	.101
	Z	-.821	.604	-1.780	-1.359	.186
	Efek_Moderasi	.032	.017	4.144	1.882	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran . Dokumentasi





**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 : Feri Ade Bagus Irawan
NIM : 17510232
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN ADAPTASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	13%	14%	22%

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

Malang, 15 Januari 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 8. Biodata

Nama : Feri Ade Bagus Irawan
Nim : 17510232
TTL : Pontianak, 28 Febuari 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan RT.004/RW.011 Siatan Hulu
Pontianak Utara Kalimantan Barat
No Hp : 082220006498
Email : feriade0228@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2010 : SDN Pacarkembang 1
2010-2013 : SMP Unggulan Amanatul Ummah
2014-2017 : SMA Unggulan Amanatul Ummah

Pengalaman Organisasi

- Anggota orda IMKB 2017-2018

Sertifikasi dan Pelatihan

- Pelatihan SPSS yang diadakan Oleh Fakultas Ekonomi UIN Malang 2020
- Toefl dan Toafl 2021