

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN  
LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8  
Surabaya)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**AS'AD NUR MUHAMMAD MADYA PUTRA**

**NIM : 19510190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN  
LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8  
Surabaya)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

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



**Oleh**

**AS'AD NUR MUHAMMAD MADYA PUTRA**

**NIM : 19510190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN  
LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah  
Operasional 8 Surabaya)**

**SKRIPSI**

Oleh

**AS'AD NUR MUHAMMAD MADYA PUTRA**

NIM : 19510190

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Syahirul Alim, MM**

**NIP. 197712232009121002**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN**  
**LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**(Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah**  
**Operasional 8 Surabaya)**

**SKRIPSI**

Oleh

**AS'AD NUR MUHAMMAD MADYA PUTRA**

NIM : 19510190

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003



2 Anggota Penguji

**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**

NIP. 197809292014111001



3 Sekretaris Penguji

**Syahirul Alim, MM**

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## LEMBAR PERNYATAAN

### LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : As'ad Nur Muhammad Madya Putra

NIM : 19510190

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang telah saya buat adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya)"**. Adalah hasil karya sendiri, bukan "Duplikasi" dari hasil karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, Tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri Demikian surat pernyataan ini saya buat tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Juni 2023

Hormat Saya,



As'ad Nur Muhammad Madya Putra

NIM.19510190

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan dalam mengerjakan tugas yang menjadi karya akhir dijenjang perkuliahan S1 ini. Skripsi ini saya

persembahkan untuk:

Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua saya Ibu Utik Supriyati dan juga Ayah Moh Zamil, tak lupa kakak dan adik saya tercinta Mas Haidar Muh. Baisa

Madya Saputra, dan Adik Rahmat Kurnia Madya Saputra Anggara,

Kepada Saydatin AinunFiya, dan juga untuk diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, Khususnya kepada bapak Pembimbing Syahirul Alim, MM yang telah membimbing saya dari awal

Hingga akhir dengan sabar.

Seluruh teman-teman dan pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu senantiasa memberikan semangat dan dukungan sejauh ini.

## **MOTTO**

I am One Part of a Long Journey, Which You Will Probably Miss Again

## **KATA PENGANTAR**

Segala Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Lapangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya)”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama Islam.

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

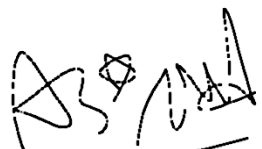
1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, MM selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan, serta masukan hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Ayub Wijayati Sapta Pradana, M.Si selaku dosen wali selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya. Penulis ucapkan terima kasih banyak telah mengizinkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian dan membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Responden selama penelitian berlangsung. Peneliti ucapkan terima kasih banyak telah mengizinkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian dan membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Orang tua saya Ayah Moh. Zamil dan Ibu Utik Supriyati serta Kakak Haidar Muh. Baisa Madya Saputra, Adik Rahmat Kurnia Madya Saputra Anggara yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya berada dititik ini.
10. Saydatin AinunFiya penulis ucapkan terima kasih banyak telah mendukung dan memotivasi serta menemani peneliti dalam proses penelitian hingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir. Semoga Allah senantiasa memberi kesehatan dan kesuksesan.
11. Semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna meningkatkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 13 Juni 2023

  
As'ad Nur Muhammad Madya Putra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>مستخلص البحث</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 Disiplin Kerja .....	16
2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja Menurut Islam .....	16
2.2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.2.1.3 Indikator disiplin kerja .....	20
2.2.2 Motivasi Kerja.....	21
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Menurut Islam .....	21
2.2.2.2 Pengertian Motivasi.....	22

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.2.3 Kinerja Pegawai .....	24
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Islam .....	24
2.2.3.2 Pengertian Kinerja Pegawai.....	26
2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	28
2.2.4 Pendidikan Lapangan (Diklat/Diklap) .....	29
2.2.4.1 Pengertian Pendidikan Lapangan Menurut Islam .....	29
2.2.4.2 Pengertian Pendidikan Lapangan.....	30
2.2.4.3 Indikator Pendidikan Lapangan .....	32
2.3 Kerangka Konseptual .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Lokasi Penelitian .....	36
3.3 Populasi Dan Sampel .....	36
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5 Jenis Data .....	38
3.5.1 Pengumpulan Data Primer.....	38
3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6.1 Kuesioner .....	39
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	39
3.8 Skala Pengukuran.....	44
3.9 Uji Instrumen .....	45
3.9.1 Uji Validitas .....	45
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.10 Metode Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	47
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Profil PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya .....	50
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya .....	52
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	52

4.2 Hasil Data.....	53
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	53
4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan .....	57
4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit .....	58
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	59
4.3 Evaluasi Model .....	62
4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	62
4.3.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	67
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	69
4.5 Pembahasan.....	73
4.5.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	73
4.5.2 Tidak Berpengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 74	
4.5.3 Pengaruh Variabel Pendidikan Lapangan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	75
4.5.4 Tidak Berpengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pendidikan Lapangan (Z) .....	77
4.5.5 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pendidikan Lapangan (Z) .....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran... ..	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel .....	41
Tabel 4.1 Deskriptif Responden.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit.....	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan Lapangan (Z) .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	65
Tabel 4.12 Nilai Composite Reliability .....	67
Tabel 4.13 Nilai R-square .....	68
Tabel 4.14 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya.....	52
Gambar 4.2 Lokasi Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya.....	53
Gambar 4.3 Model Struktural .....	68
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Tugas Akhir
- Lampiran 3 : Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Biodata Peneliti

## ABSTRAK

Putra, As'ad Nur Muhammad Madya. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Lapangan Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya)”.

Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Pendidikan Lapangan

---

---

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api meliputi angkutan penumpang, angkutan barang, pendapatan non angkutan, dan subsidi pemerintah. Pada zaman sekarang persaingan antara perusahaan semakin ketat maka dari sumberdaya manusia pada setiap perusahaan dituntut terus berinovasi sehingga penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendidikan lapangan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 82 responden. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pendidikan lapangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pendidikan lapangan tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pendidikan lapangan dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## ABSTRACT

Putra, As'ad Nur Muhammad Madya. 2023, Thesis. Title : “The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance Through Practical Education as an Intervening Variable. (A Study at Indonesian Railways Company (Persero) Operational Region 8 Surabaya)”.

Advisor : Syahirul Alim, MM.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation Employee Performance, and Practical Education

---

---

Indonesian Railways Company (Persero) is a state-owned company that provides railway transportation services, including passenger transportation, freight transportation, non-transportation revenue, and government subsidies. In today's era, competition among companies is becoming innovation from human resource in every company. Therefore, this research examines the influence of work discipline and work motivation on employee performance through practical education as an intervening variable.

This research utilizes a quantitative approach with data analysis technique using SmartPLS 4.0. The population in this study consists of employees of Indonesian Railways Company (Persero) Operational Region 8 Surabaya. Data collection was conducted through a questionnaire with a sample of 82 respondents. The results indicate that work discipline has a significant influence on employee performance, work motivation does not have a significant influence on employee performance, practical education has a significant influence on employee performance, practical education does not mediate the relationship between work discipline and employee performance, and practical education mediates the relationship between work motivation and employee performance.

## مستخلص البحث

فوترا، أسعد نور محمد مديا. ٢٠٢٣ ، أطروحة. العنوان: "تأثير انضباط العمل ودوافع العمل على أداء الموظف من خلال التعليم الميداني كمتغيرات تدخلية. (دراسة عن منطقة تشغيل شركة السكك الحديدية الإندونيسية (بيرسيرو) ٨ سورابايا)".  
المشرف: شهير العليم الماجستير

الكلمات الرئيسية: انضباط العمل ، تحفيز العمل ، أداء الموظف ، التعليم الميداني

شركة سِكَّةِ الحَدِيدِ الإندونيسية (بيرسيرو) هي شركة مملوكة للدولة تقدم خدمات النقل بالسكك الحديدية بما في ذلك نقل الركاب ونقل البضائع والإيرادات غير المتعلقة بالنقل والإعانات الحكومية. في هذا اليوم وهذا العصر ، أصبحت المنافسة بين الشركات أكثر صرامة ، لذا فإن الموارد البشرية في كل شركة مطلوبة لمواصلة الابتكار ، لذلك يبحث هذا البحث في تأثير انضباط العمل وتحفيز العمل على أداء الموظف من خلال التعليم الميداني كمتغير متداخل.

تستخدم هذه الدراسة منهجًا كميًا مع تقنيات تحليل البيانات باستخدام SmartPLS 4.0. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي شركة سِكَّةِ الحَدِيدِ الإندونيسية (بيرسيرو) منطقة العمليات ٨ سورابايا. تقنيات جمع البيانات باستخدام استبيان مع عينة من ٨٢ مستجيبًا. تظهر النتائج أن الانضباط في العمل له تأثير على أداء الموظف، ودافع العمل ليس له أي تأثير على أداء الموظف ، والتعليم الميداني له تأثير على أداء الموظف ، والتعليم الميداني لا يمكنه التوسط في انضباط العمل على أداء الموظف ، ويمكن للتعليم الميداني أن يتوسط في تحفيز العمل على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah perusahaan milih negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api meliputi angkutan penumpang, angkutan barang, pendapatan non angkutan dan subsidi pemerintah (PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2022). Di era sekarang persaingan antar perusahaan semakin ketat harus menyiapkan sumber daya manusia agar selalu berinovasi. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan pada saat ini harus manusia terpelajar yakni manusia yang senantiasa ingin mengembangkan diri dan *upgrade* ilmu, bekerja keras, dan semangat sehingga berpotensi menghasilkan tenaga yang mampu berdaya saing sesuai perkembangan zaman. Sebagai salah satu perusahaan terbesar di Indonesia PT Kereta Api Indonesia (Persero) memposisikan para pegawainya agar bekerja dengan maksimal. Dalam strategi pengembangannya untuk menjadi perusahaan yang jauh unggul dibandingkan perusahaan lainnya, perusahaan harus menerapkan ilmu manajemen sumberdaya manusia dengan baik.

Sumberdaya manusia berfungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengembangan dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan (Hasibuan, 2016: 11). Agar perusahaan mampu berdaya saing maka perusahaan diharuskan meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya serta

melaksanakan kedisiplinan pegawai guna mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Kedisiplinan merupakan pemahaman dan kesanggupan seorang dalam mentaati peraturan perusahaan beserta ketentuan yang berlaku. Dari disiplin kerja tersebut dapat mendukung dalam peningkatan kinerja, (Hasibuan, 2016: 193). Untuk menerapkan kedisiplinan yang baik dilakukan dengan cara terus menerus, oleh karenanya hasil dapat dilihat kemudian hari. Kedisiplinan kerja ialah sikap seseorang atau kelompok orang yang selalu berkeinginan untuk mencontoh seluruh budaya sudah ditentukan perusahaan (Rofi, 2012).

Dalam sebuah perusahaan, disiplin adalah salah satu faktor yang penting dalam bentuk mewujudkan tujuan perusahaan, tanpa adanya kedisiplinan maka suatu perusahaan tidak akan terwujudnya visi dan misi sebuah perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan mempunyai hubungan dengan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Sehingga perusahaan beserta pegawai dituntut saling bekerjasama demi terwujudnya suatu kedisiplinan tiap melakukan pekerjaan dengan demikian bisa meningkatkan kinerja para karyawan (Bayu Seswoyo, Darianto, Ardiansyah, Sutikno, 2020).

Kinerja karyawan bisa diartikan sebagai kesanggupan karyawan dalam menjalankan suatu keahlian secara baik dan benar yang diraih seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Sinambela, 2011), (Hasibuan, 2000), (Mangkunegara, 2000). Selanjutnya menurut Wibowo (2007). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja,

kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja (Siagian, 2002), (Davies, 2017), (Amstrong dan Baron, 2017), (Kamsir, 2016). Dari faktor diatas ditunjang dengan beberapa dari (Sudarsono, 2008), (Rahmawati, 2009), (Dharmawan, 2011), (Murty dan Hudiwinarsih, 2012), (Pramono dan Triyani, 2013), (Chakim, 2013), (Muljani, 2002), (Purwaningsih, 2013), (Taufiq, 2013), (Adinata, 2011) dari penelitian tersebut bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, kepemimpinan, pelatihan karyawan dan lingkungan mempengaruhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono (2013) dan Hartikayanti (2015) menguji pengaruh kinerja terhadap perusahaan hasilnya adalah tidak berpengaruh. Perwita (2009) menguji pengaruh pengungkapan lingkungan terhadap perusahaan yang hasilnya tidak berpengaruh. Sedangkan Octavia (2012) serta Plumlee et al (2010) menguji pengaruh pengungkapan lingkungan terhadap perusahaan yang hasilnya terdapat pengaruh signifikan. Menurut Edwin B Flipo dalam buku Hasibuan motivasi ialah kemampuan guna mengarahkan pegawai beserta organisasi agar mau berhasil dalam bekerja agar apa yang diinginkan pegawai sejalan dengan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) mempunyai wilayah kerja yang sangat luas terbagi dalam 4 Divisi Regional Sumatera dan 9 Daerah Operasi Jawa. Salah satunya yakni PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya yang memiliki 21 unit kerja serta dijadikan tempat penelitian. PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) guna menciptakan sumberdaya manusia yang kompeten, profesional, dan diakui secara nasional,

regional serta Internasional. Selain itu, PT Kereta Api Indonesia (Persero) mendirikan sebuah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan : sertifikasi kompetensi kerja terhadap sumberdaya manusia, sesuai ruang lingkup Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) KAI didirikan sebagai salah satu platform bagi insan KAI agar kompetensinya terstandarisasi dan tersertifikasi. Sertifikasi perlu dilakukan untuk memastikan dan menjaga kompetensi insan KAI dalam bidang pekerjaannya.

Sertifikasi tersebut digunakan sebagai cara mengukur serta mengakui keahlian ataupun pengetahuan pegawai dalam suatu bidang atau profesi. LSP KAI mempunyai tugas menyusun dan mengembangkan skema sertifikasi, membuat perangkat asesmen dan uji kompetensi, menyediakan tenaga penguji (asesor), melaksanakan sertifikasi, melaksanakan surveilan pemeliharaan sertifikasi, menetapkan persyaratan, memverifikasi, menetapkan tempat uji kompetensi, memelihara kinerja asesor dan tempat uji kompetensi, serta mengembangkan pelayanan sertifikasi. Sehingga LSP KAI sudah mengantongi skema sertifikasi yang sudah terlisensi BNSP untuk 19 jenis profesi yang ada di PT KAI. (PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2022)

Untuk menjalankan tugas dengan profesional dan baik maka pendidikan lapangan berfungsi membina pegawai agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pegawai merupakan salah satu faktor pendukung operasional beserta pelaksana manajemen karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya yang mempunyai kewajiban

sesuai bidangnya. Secara teori motivasi memiliki arti kemauan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif.

Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai kurang sempurna, kinerja ini dapat dilihat dari hasil kerja, kuantitas yang terwujud tidak sesuai dengan sasaran serta masih terdapat karyawan yang menunda waktu dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang kurang optimal, persoalan yang paling sering terjadi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan pegawai lebih disiplin dan termotivasi supaya melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan tujuan perusahaan.

Kondisi disiplin para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya masih adanya pegawai yang melanggar aturan seperti tiba di kantor melebihi jam istirahat yang telah ditentukan perusahaan, datang tepat jam kantor tetapi tidak langsung melakukan aktivitas kerja melainkan sarapan terlebih dahulu dan merapikan diri. Tidak adanya ketegasan dalam aturan mereka yang melanggar tidak dikenakan hukuman, dan tidak adanya teladan dari pimpinan. Dengan adanya kendala tersebut maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jika hal tersebut dibiarkan berkepanjangan berakibat sangat merugikan perusahaan. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam menurunkan resiko tersebut yakni dengan mendisiplinkan pegawai serta memotivasinya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Maka dari itu

peneliti tertarik meneliti mengenai **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN LAPANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang sudah di uraikan di atas, permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya?
3. Apakah pendidikan lapangan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya?
4. Apakah pendidikan lapangan dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya?
5. Apakah pendidikan lapangan dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan lapangan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendidikan lapangan sebagai variabel intervening.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendidikan lapangan sebagai variabel intervening.

#### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendidikan lapangan sebagai variabel intervening” (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya)

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain dimasa yang akan datang sebagai acuan dalam perbaikan penelitian.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan oleh Sheila Amalia (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”. Metode analisis data yang digunakan adalah metode random sampling dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pt kereta api indonesia (persero) divisi regional iii palembang.

Penelitian dilakukan oleh Nerisse Arviani Istanti (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Depo Lokomotif dan Kereta PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta”. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Anang Krismianto (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode uji sobel sebagai pengaruh tidak langsung dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai dan secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Arsyad (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Depo Kereta Kutoarjo PT Kereta Api Indonesia)”. Metode penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan uji instrument validitas dan reabilitas. Dengan hasil penelitian bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilina Putri Mentari (2022) “Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto”. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto di masa pandemi Covid-19 menggunakan 3 Strategi. (1) Penentuan Kebutuhan (2) Penentuan Sasaran (3) Penentuan Isi Program (4) Pelaksanaan Program (5) Penilaian Pelaksanaan. Strategi kedua yaitu (1) Fase

Pemantapan Asesmen (2) Fase Implementasi (3) Fase Pemasukan Program. Strategi ketiga yaitu (1) Reaction (2) Learning (3) Behavior (4) Results.

Penelitian yang dilakukan oleh Aminar Sutra Dewi dkk (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”. Metode penelitian yang digunakan metode metode saturated sampling menggunakan multiple linear regression testing bantuan spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Trifena Setiawaty dkk (2023) “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia”. Metode penelitian yang digunakan metode linier berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian tersebut bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mersiana Varia Juita (2023) “Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode proportional stratified random sampling menggunakan partial least square (pls). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh non signifikan kinerja pegawai, reward terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, rotasi kerja

berpengaruh non signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, reward berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Winarsih dkk (2023) “Apakah Disiplin dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan”. Metode analisis yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan untuk disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Sedangkan tidak ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan ada terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

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

No	Penelitian Terdahulu	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Sheila Amalia, (2019), “ <i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang</i> ”	Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Metode Random Sampling Dengan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
2	Nerisse Arviani Istanti, (2019), “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja</i> ”	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

	<i>Terhadap Kinerja Pegawai Pada Depo Lokomotif dan Kereta PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta</i>			Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Anang Krismianto, (2021), <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya”</i>	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Metode Uji Sobel sebagai Pengaruh Tidak Langsung dengan Teknik sampling jenuh	Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai dan secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Ali Arsyad, (2021), <i>“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Depo Kereta Kutoarjo PT Kereta Api Indonesia)”</i>	Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Metode <i>Non Probability Sampling</i> dengan Uji Instrument Validitas dan Reabilitas	pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan

				terhadap kinerja pegawai, pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5	Aprilina Putri Mentari, (2022), <i>“Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto”</i>	Pelatihan, Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kinerja Pegawai	Metode Kualitatif Menggunakan Reduksi Data, Penyajian Data, Dan Penarikan Kesimpulan	Strategi pelatihan dan pengembangan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto di masa pandemi Covid-19 menggunakan 3 Strategi. (1) Penentuan Kebutuhan (2) Penentuan Sasaran (3) Penentuan Isi Program (4) Pelaksanaan Program (5) Penilaian Pelaksanaan Strategi kedua yaitu (1) Fase Pemantapan Asesmen

				(2) Fase Implementasi (3) Fase Pemasukan Program. Strategi ketiga yaitu (1) Reaction (2) Learning (3) Behavior (4) Results.
6	Aminar Sutra Dewi dkk, (2022), <i>“Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”</i>	Motivasi kerja intrinsik, Disiplin kerja, Kinerja karyawan	Metode Saturated Sampling menggunakan Multiple Linear Regression Testing bantuan SPSS	motivasi kerja intrinsik memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Trifena Setiawaty dkk, (2023), <i>“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia”</i>	Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kereta Api	Metode linier berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Mersiana Varia Juita, (2023),	Rotasi Kerja, Reward,	Metode Proportional	rotasi kerja berpengaruh

	<i>“Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”</i> .	Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Stratified Random Sampling menggunakan partial least square (PLS)	non signifikan kinerja pegawai, reward terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, rotasi kerja berpengaruh non signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, reward berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
9	Wiwin Winarsih dkk, (2023) <i>“Apakah Disiplin dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan”</i> .	Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Metode Sampel Jenuh dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan untuk disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Sedangkan tidak ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan ada terdapat

				pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
--	--	--	--	--

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja Menurut Islam

Disiplin dalam Islam seperti disiplin menunaikan ibadah sholat, puasa dan lain sebagainya. Abdullah (2015) Seseorang yang bisa melindungi ketaatan serta amanah dari banyak orang yang artinya telah mampu bertanggung jawab terhadap kewajiban pokoknya. Disiplin dalam ajaran Islam terdapat pada ayat Al-Qur'an. Seperti yang sudah tercantum dalam QS. An-Nisa ayat 59:

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

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunahnya) Jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.(Al-Qur'an, 2022)

Penjelasan ayat menurut Kitab *Tafsir Al-Mishbah* adalah Wahai orang-orang yang beriman kepada ajaran yang dibawa Muhammad, taatilah Allah, rasul-rasul- Nya dan penguasa umat Islam yang mengurus urusan kalian dengan menegakkan

kebenaran, keadilan dan melaksanakan syariat. Jika terjadi perselisihan di antara kalian, kembalikanlah kepada al-Qur'ân dan sunnah Rasul-Nya agar kalian mengetahui hukumnya. Karena, Allah telah menurunkan al-Qur'ân kepada kalian yang telah dijelaskan oleh Rasul-Nya. Di dalamnya terdapat hukum tentang apa yang kalian perselisihkan. Ini adalah konsekwensi keimanan kalian kepada Allah dan hari kiamat. Al-Qur'ân itu merupakan kebaikan bagi kalian, karena, dengan al-Qur'ân itu, kalian dapat berlaku adil dalam memutuskan perkara-perkara yang kalian perselisihkan. Selain itu, akibat yang akan kalian terima setelah memutuskan perkara dengan al-Qur'ân, adalah yang terbaik, karena mencegah perselisihan yang menjurus kepada pertengkar dan kesesatan. (M. Quraish Shihab, 2017)

Menurut Shiddieqy (2000) Ibadah adalah perilaku menurut, taat, tunduk serta mengikuti. Disiplin kerja pada pandangan Islam merupakan sebuah ibadah yang jika dikerjakan individu dengan dasar menurut, taat, tunduk juga mengikuti. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya terutama anjuran-anjuran dalam Al Qur'an yang diabadikan menjadi nama surat seperti Surat Al Asr yang berarti demi masa maupun ayat-ayat lain. Begitu pula banyak hadis Nabi Muhammad shalallahu alaihi wasallam yang berisi anjuran untuk menggunakan waktu secara disiplin, di antaranya:

Pertama, hadis tentang 2 kenikmatan yang sering dilupa oleh kebanyakan manusia yaitu:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : نِعْمَتَانِ مَغْبُونٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ . رواه البخاري

Artinya:

*“Diriwayatkan dari Ibnu Abbas berkata: Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda: Ada dua nikmat yang sering dilupa oleh kebanyakan manusia yaitu kesehatan dan kesempatan. (HR. Bukhari).”*

Kedua, hadis tentang pentingnya menggunakan 5 waktu sebelum datang waktu yang lain.

وعن ابن عباس رضي الله عنهما قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم لرجل وهو يعظه : اغتنيم خمسا قبل خمس : شبابك قبل هرمك، وصحتك قبل سقمك، وغناك قبل فقرك، وفراغك قبل شغلك، وحياتك قبل موتك. رواه الحاكم

Artinya:

*“Diriwayatkan dari Ibnu Abbas Radhiyallahu Anhumma berkata: Rasulullah shalallahu alaihi wasallam menasehati seseorang: pergunakan lima waktu ini sebelum datang waktu yang lain yaitu mudamu sebelum datang masa tuamu, sehatmu sebelum datang masa sakitmu, kayamu sebelum datang fakirmu, waktu luangmu sebelum masa sibukmu dan hidupmu sebelum datang ajalmu. (HR. Hakim).”*

#### 2.2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Sikap atau perilaku ialah suatu sikap disiplin yang sangat penting pada organisasi. Tanpa adanya sikap disiplin yang baik, sebuah organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Disiplin yang baik bisa terlihat melalui bentuk tanggung jawab atastugas yang diberikan. Hal ini dapat mewujudkan akhlak dan tujuan organisasi

tersebut. Selain itu, kedisiplinan juga memiliki fungsi sebagai manajemen sumberdaya manusia yang paling penting sebab dengan terwujudnya sikap disiplin maka tujuan yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin maka sebuah organisasi akan kesulitan memperoleh hasil yang terbaik (Hasibuan, 2013)

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja ada dua bentuk yakni :

#### 1. Disiplin Preventif

Suatu upaya guna menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, prosedur yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dengan ini karyawan dapat menjaga dirinya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Dalam perusahaan pemimpin memiliki tanggung jawab paling besar guna membangun suasana organisasi dengan disiplin preventif. Maka dari itu karyawan harus memahami prosedur dan peraturan dalam bekerja.

#### 2. Disiplin Korektif

Upaya memotivasi pegawai dalam suatu peraturan dan menunjukkan prosedur sesuai dengan arahan yang ditetapkan dalam perusahaan. Pada disiplin korektif jika pegawai tidak mentaati prosedur yang berlaku dan memberikan contoh kepada pelanggar. Menurut Davis (1985) disiplin korektif membutuhkan prosedur yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut benar-benar bersangkutan.

### 2.2.1.3 Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013) indikator yang berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang hendak diraih harus mempunyai tujuan dengan ideal dan menantang kemampuan tiap pegawai. Hal ini memiliki arti pekerjaan yang diberikan harus berhubungan dengan karyawan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan memiliki kecermatan yang jeli terhadap diri sendiri maupun pekerjaan.

3. Ketaatan Pada Standart Kerja

Dalam perusahaan karyawan wajib mematuhi seluruh aturan kerja yang diterapkan agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan.

4. Ketaatan Dalam Peraturan Kerja

Memiliki tujuan kenyamanan dan kelancaran bekerja agar tidak mengalami hal yang tidak diinginkan.

5. Etika Kerja

Seluruh karyawan wajib memiliki etika dalam melakukan pekerjaan agar dapat terciptanya suasana yang harmonis, dan saling menghargai antar karyawan.

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Motivasi Menurut Islam

Motivasi kerja merupakan bentuk dukungan dari dalam diri maupun luar untuk memenuhi kebutuhan menjadi tujuan, dalam Al-Qur'an juga menyuruh serta memotivasi untuk bekerja karena dengan bekerja manusia akan berpenghasilan dan mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam QS. Al-Mulk Ayat (15):

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya:

*“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Al-Qur'an, 2022)*

Penjelasan ayat menurut Kitab *Tafsir Al-Mishbah* yakni Tuhanlah yang menaklukkan bumi untuk kenyamanan kalian. Jelajahi setiap sudut dan celah dan makan- makanan yang dihasilkan bumi untuk Anda. Hanya Tuhan yang dapat membangkitkan kalian untuk memberi balasan. (M. Quraish Shihab, 2017)

Mardiana & Saleh (2021) Motivasi kerja Islam merupakan kegiatan yang bertujuan mencari nafkah dan hal tersebut menjadi bagian dalam ibadah. Motivasi kerja Islam tidak bertujuan dalam mencari hidup mewah, juga tidak untuk status, atau lebih untuk mencari kekayaan dengan segala upaya. Akan tetapi untuk bekerja (beribadah) yang bertujuan mencari nafkah merupakan hal yang sangat baik dari pandangan Islam.

Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah ibadah yang sangat mulia. Dengan bekerja, manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan menyisihkan sebagian hartanya untuk beramal di jalan Allah SWT. Untuk mengetahui lebih lanjut berikut hadits tentang motivasi agar mampu bekerja keras yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW.

Hadits bekerja keras untuk mencari rezeki

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى تَسْتَوْفِيَ رِزْقَهَا وَإِنْ أبطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

Artinya:

*“Wahai manusia bertakwalah kepada Allah dan pilihlah cara yang baik dalam mencari rezeki, karena tidaklah suatu jiwa akan mati hingga terpenuhi rezekinya, walau lambat rezeki tersebut sampai kepadanya, maka bertakwalah kepada Allah dan pilihlah cara yang baik dalam mencari rezeki, ambillah rezeki yang halal dan tinggalkanlah rezeki yang haram”.* (HR. Ibnu Majah)

Hadis Nabi tentang keharusan bekerja keras, lebih baik karena dari usahanya sendiri

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya:

*“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.”* (HR. Bukhari)

#### 2.2.2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja sangat berperan guna menentukan kinerja. Motivasi menjadi sebuah anjuran dalam diri yang menjadikan kinerja sebagai hasil. Selain itu motivasi

sangat berperan bagi para pimpinan, sedangkan dipihak lain motivasi suatu hal yang sulit oleh pemimpin (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Gaouzali (2000) tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

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

#### 2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja terdiri dari berikut:

##### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan utama yang wajib terwujud dalam keberlangsungan hidup bagi manusia.

##### 2. Kebutuhan Keamanan

Mengetahui atau mengukur kerja keras karyawan agar bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Karyawan mengukur kinerja melalui kesungguhan dan ketekunan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

### 3. Kebutuhan Sosial

Berinteraksi menjadikan kebutuhan antar sesama manusia agar tidak adanya kesalah pahaman dalam kehidupan bermasyarakat.

### 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan untuk menilai status dan kinerja karyawan.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Ketelitian seseorang memposisikan dirinya sesuai dengan kemampuannya.

## 2.2.3 Kinerja Pegawai

### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Islam

Berdasarkan penjelasan kinerja yang telah dijelaskan di atas bahwa kinerja adalah capaian dengan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan amanah yang sudah diberikan. Dalam Islam kinerja karyawan dijelaskan dalam QS.

Al-Fath Ayat (29):

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرَزِعٍ أَخْرَجَ شَطْهَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya:

“Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di

*atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang-orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan diantara mereka ampunan dan pahala yang besar”.* (Al-Qur’an, 2022)

Penjelasan ayat diatas menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah

Qur’an Surat Al-Fath ayat 29 ini adalah *mubtada’* dan *khobar* mengandung semua kualitas yang baik. Dan terutama memuji teman-temannya. Semoga Allah meridhoi mereka semua. (Syaikh, 2003)

Menurut Tasmara (2002) kinerja dalam perspektif Islam merupakan kegiatan atau upaya secara total dimana didalamnya memberikan semua pikiran, aset dan kemampuannya dalam membuktikan dan memperlihatkan dirinya yang merupakan makhluk Allah yang wajib menaklukan dunia juga memposisikan dirinya menjadi bagian terbaik dalam masyarakat yang juga dapat dikatakan apabila hanya dengan melakukan pekerjaan manusia tersebut mampu memanusiasiakan dirinya sendiri.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105

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

Artinya:

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan*

kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (Al-Qur’an, 2022)

Hadist tentang tidak melakukan perbuatan merugikan orang lain (tidak boleh berbuat kerusakan/bahaya).

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانَِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (لَا حَدِيثَ حَسَنٍ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ، وَالِدَارِيُّ وَغَيْرُهُمَا مُسْتَدًّا، وَرَوَاهُ مَالِكٌ فِي الْمَوْطَأِ ضَرَرٌ وَلَا ضِرَارٌ) مُرْسَلًا عَنْ عَمْرِو بْنِ يَجْجَى عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَسْقَطَ أَبُو سَعِيدٍ، وَلَهُ طَرَقٌ يُقْوَى بَعْضُهَا بَعْضَانَ

Artinya:

*Dari Abu Sa'id, sa'ad bin Malik bin Sinan Al-Khudri Radhiyallahu anhu, sesungguhnya Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Janganlah engkau membahayakan dan saling merugikan" (HR. Ibnu Majah)*

### 2.2.3.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih sumberdaya manusia dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan diukur dalam periode waktu. Kinerja dapat ditentukan melalui kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2011).

Mangkunegara (2011) menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam alquran dan hadis membahas juga mengenai kinerja pegawai seperti yang sudah terdapat dalam Q.S An—Nahl ayat 97:

Menurut (Simamora, 2004) terdapat tiga komponen antara lain:

1. Tujuan

Perusahaan dapat memberikan petunjuk bagaimana perilaku yang ingin diharapkan organisasi terhadap karyawan.

2. Ukuran

Mengetahui seberapa jauh hasil kinerja yang diraih untuk itu standart kerja setiap jabatan memegang peranan penting.

3. Penilaian

Kinerja berhubungan dengan proses dalam mencapai tujuan setiap pegawai.

Kegiatan ini membuat karyawan selalu memiliki tujuan dan bekerja sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, keterampilan karyawan terdiri dari keterampilan (IQ) dan keterampilan nyata (pengetahuan + keterampilan).

2. Faktor Motivasi

Faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

### 2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat 5 indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Jumlah pekerjaan (kuantitas *output*)

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan (kualitas *output*)

Mewujudkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta untuk pekerjaan tertentu.

3. Kerjasama

Kemampuan karyawan dalam menanggulangi tugas yang diberikan secara bersama-sama.

4. Tanggung Jawab

Memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan

5. Inisiatif

Membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan diluar pekerjaan sendiri dan melakukan atas kemauan sendiri.

6. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakter yang berbeda, setiap macam pekerjaan harus dituntaskan tepat pada waktunya dan memiliki bergantung atas pekerjaan lain.

## 2.2.4 Pendidikan Lapangan (Diklat/Diklap)

### 2.2.4.1 Pengertian Pendidikan Lapangan Menurut Islam

Dalam Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al – Zumar ayat (9):

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ  
وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۗ

Artinya:

“(Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapakan rahmat tuhan? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)? Sesungguhnya hanya ulilalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran. (Al-Qur’an, 2022) Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir*, Yaitu di ketika

dia menyembah Tuhan, dia memiliki ketakutan dan harapan. Kita harus memiliki dua keadaan yang dirasakan ketika kita beribadah, tetapi rasa takut harus mengendalikan hidup kita. (Syaikh, 2003)

Menurut Ningrum (2022) pelatihan menurut perspektif Islam merupakan pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Islam adalah agama yang mendidik umatnya untuk berlaku hidup sesuai dengan keridaan Allah Swt. Melalui didikan Rasulullah Muhammad Saw, umat Islam diajarkan tentang berbagai macam bukti dan tanda kekuasaan Allah Swt yang

terhampar di langit, bumi, dan seluruh jagat raya. Islam menjunjung tinggi ilmu pengetahuan. Di dalam kitab suci Al-Qur'an kerap kali ditemukan seruan agar manusia mau berpikir dan mengolah kemampuan akal. Islam juga bisa disebut sebagai agama pendidikan. Sebab, segala ajaran yang terkandung di dalamnya akan mengantarkan manusia untuk beranjak dari kegelapan menuju cahaya yang terang benderang. Berikut adalah hadits tentang pendidikan yang disampaikan Rasulullah SAW.

Pentingnya menguasai ilmu pengetahuan

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya:

*“Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barang siapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu.”* (HR. Ahmad)

Hadits ilmu lebih berharga ketimbang uang

إِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا إِذَا وَرَّثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَ بِهِ أَخَذَ بِحِطِّ وَافِرٍ

Artinya:

*“Sesungguhnya para Nabi tidak mewariskan dinar dan dirham, sesungguhnya mereka hanyalah mewariskan ilmu, maka barangsiapa yang telah mengambilnya, maka ia telah mengambil bagian yang banyak.”* (HR. Abu Dawud dan At-Tirmidzi)

#### 2.2.4.2 Pengertian Pendidikan Lapangan

Pendidikan merupakan kegiatan yang direncanakan dalam rangka meningkatkan keahlian, pengetahuan ataupun sikap seseorang. Menurut (Alex Nitisemito, 2007) pendidikan adalah suatu aktivitas yang diadakan perusahaan atau

instansi dengan arti memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan dari karyawan.

Menurut Priansa (2017) program pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Produktivitas

Menambah kemampuan, pengetahuan serta keterampilan. Perusahaan mengharapkan meningkatnya produktivitas dalam bekerja.

2. Kualitas

Dalam menyelenggarakan pendidikan perusahaan mampu mendapatkan kualitas pegawai yang lebih baik. Selain itu, pendidikan juga dapat memperkecil terjadinya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian kualitas yang dihasilkan pegawai dalam mengemban pekerjaan akan selalu terjaga, bahkan meningkat.

3. Perencanaan Kepegawaian

Pendidikan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moral

Dalam menyelenggarakan pendidikan maka prestasi kerja akan meningkat dan dapat membangkitkan pertambahan upah. Hal tersebut mengakibatkan moral para pekerja menjadikan semangat serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

#### 5. Kompensasi tidak langsung

Dengan memberikan balas jasa atas prestasi yang diraih dan mengikuti program tersebut maka pegawai yang berkepentingan memiliki kesempatan mengembangkan diri.

#### 6. Keselamatan dan Kesehatan

Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan memiliki maksud untuk mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sehingga dapat memberikan suasana kerja yang tentram, damai dan sejahtera.

#### 7. Perkembangan Pribadi

Perusahaan memberikan peluang untuk pegawai dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, tergolong menambah perubahan dalam diri pribadinya.

#### 2.2.4.3 Indikator Pendidikan Lapangan

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### 1. Instruktur

Pada umumnya narasumber mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki, para narasumber yang ditunjuk untuk memberikan penjelasan mengenai pelatihan harus memiliki sertifikasi yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Selain itu, instruktur juga mengikuti pelatihan yang benar-benar baik.

## 2. Peserta

Peserta dalam pelatihan akan dilakukan seleksi terlebih dahulu disesuaikan berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan pelatihan yang akan diselenggarakan. Agar peserta dapat mengikuti pelatihan dengan semangat yang tinggi.

## 3. Materi

Materi akan disesuaikan dengan pendidikan sumberdaya manusia yang diselenggarakan oleh perusahaan. Materi yang diberikan harus terbaru agar peserta dapat mengikuti permasalahan yang terjadi dalam kondisi saat ini.

## 4. Metode

Dengan berlangsungnya kegiatan pendidikan sumberdaya manusia yang memiliki pengaruh sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

## 5. Tujuan

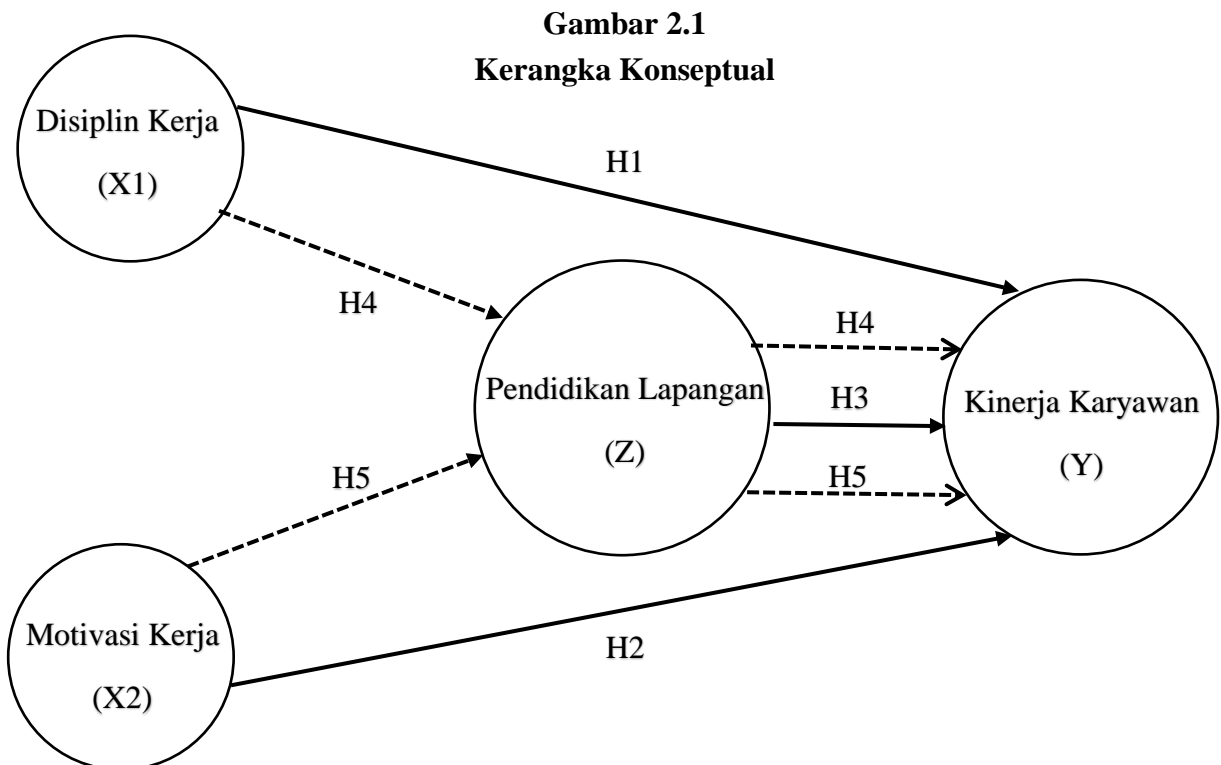
Dengan diselenggarakannya pelatihan diharapkan mendapat hasil yang optimal, selain itu tujuan pelatihan perlu disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta mampu memahami pelatihan yang diselenggarakan.

## 6. Sasaran

Sasaran pendidikan lapangan perlu disesuaikan dengan kriteria yang sesuai dengan pekerjaan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dijelaskan diatas, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka konseptual yang akan digunakan:



### Hipotesis

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

**H<sub>1</sub>** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Surabaya.

**H<sub>2</sub>** : Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Surabaya.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh pada variabel pendidikan lapangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Surabaya.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja melalui pendidikan lapangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Surabaya.

H<sub>5</sub> : Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja melalui pendidikan lapangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 8 Surabaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yakni menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Duli (2019) Penelitian kuantitatif adalah aktivitas pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dengan didasari jumlah yang dilakukan secara objektif akan memecahkan suatu persoalan. Sehingga jenis penelitian ini pada dasarnya adalah mengenai pengumpulan data numerik guna menjelaskan suatu fenomena. Pendekatan deskriptif dipilih karena dianggap sesuai dengan tujuan penelitian.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan peneliti yakni di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya yang memiliki alamat di Jalan Gubeng Masjid Nomor 39, Pacar Keling, Kecamatan Tambaksari, Kota Surabaya, Jawa Timur (60131). Peneliti memilih lokasi tersebut karena sebagai kantor pusat daerah operasional 8 Surabaya.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Menurut Firdaus (2021) populasi merupakan suatu kelompok atau objek penelitian yang memiliki standart opsional prosedur dari ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini yakni pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya berjumlah 100 orang.

Sampel merupakan Sebagian populasi yang mempunyai ciri-ciri relative sama serta dianggap bisa mewakili populasi (Firdaus, 2021). Dalam menentukan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik menggunakan rumus slovin. Alasan menggunakan rumus tersebut dikarenakan telah mengetahui jumlah ukuran sampel dari populasi yakni sebanyak 100 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) tingkat akurasi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Rumus Slovin :

$$\pi = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

$\pi$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan rumus slovin, maka besaran penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$\pi = N / (1 + (100 \times 0,05^2))$$

$$\pi = 100 / (1 + (100 \times 0,25))$$

$$\pi = 100 / (1 + 0,25)$$

$$\pi = 100 / 1,25$$

$$\pi = 80$$

Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 80 orang pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya yang akan dijadikan responden.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik dalam pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan membagikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto & Ekowati, 2019).

### **3.5 Jenis Data**

Dalam pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan analisis terdapat dua cara yakni :

#### **3.5.1 Pengumpulan Data Primer**

Data primer yakni data yang didapat secara langsung dari survey lapangan dengan menerapkan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, seluruh staf PT Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya yang berjumlah 80 orang diwawancarai dengan menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang meminta responden untuk merespons dengan mengajukan serangkaian pertanyaan lisan atau tertulis.

#### **3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder**

Mengumpulkan data diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data diperoleh melalui lembaga pengumpulan data dan disediakan untuk komunitas

pengguna data. (Sugiyono, 2012). Data yang didapat peneliti dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya mengenai struktur organisasi, sejarah serta data pegawai.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Kuesioner**

Kuesioner atau angket yakni metode pengumpulan data dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang berisi mengenai beberapa aspek kepribadian masing-masing individu (Gudnanto & Rahardjo, 2022). Dengan menggunakan kuesioner, peneliti lebih mudah memperoleh bermacam-macam data individu dalam waktu yang singkat.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah kendala yang dirancang untuk menghindari interpretasi yang berbeda dari variabel yang digunakan. Sebuah variabel studi adalah salah satu yang dapat membedakan antara fluktuasi nilai (Uma Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening

1. Variabel bebas (X)

- a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja, yaitu saling menghormati, menghargai, dan menaati semua peraturan, baik yang diwajibkan secara tertulis maupun tidak. Selain itu, mereka harus dapat memperoleh hukuman atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Indikator disiplin kerja adalah

target keterampilan, tingkat kewaspadaan karyawan, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan etika kerja.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja, yaitu semangat yang membantu melakukan tindakan positif atau negatif untuk membimbing karyawan, sangat tergantung pada keuletan pemimpin bisnis. Indikator motivasi meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel terikat (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pencapaian ini adalah hasil dari bekerja dalam waktu yang ditentukan. Target kinerja yang ditetapkan merupakan hasil kajian dan kesepakatan bersama. Indikatornya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

3. Variabel Intervening (Z)

Pendidikan lapangan merupakan kegiatan yang direncanakan dalam rangka meningkatkan keahlian, pengetahuan ataupun sikap seseorang. Menurut (Alex Nitisemito, 2007) pendidikan adalah suatu aktivitas yang diadakan perusahaan atau instansi dengan arti memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan dari karyawan.

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Tujuan kemampuan (X1.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja</li> <li>• Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja</li> </ul>	(Hasibuan, 2013)
	Tingkat kewaspadaan karyawan (X1.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja</li> <li>• Menjaga dan merawat peralatan kerja</li> </ul>	
	Ketaatan pada standart kerja (X1.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah diberikan</li> <li>• Bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan</li> <li>• Bekerja sesuai jam kerja</li> </ul>	
	Ketaatan pada peraturan kerja (X1.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman karyawan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;</li> <li>• Melakukan tugas sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan</li> <li>• Selalu hadir rapat pagi sebelum melakukan aktivitas lain.</li> </ul>	
	Etika kerja (X1.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman karyawan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;</li> <li>• Melakukan tugas sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan</li> <li>• Selalu hadir rapat pagi sebelum melakukan aktivitas lain.</li> </ul>	
	Kebutuhan fisiologis (X2.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan apresiasi atasan terhadap bawahan</li> </ul>	

Motivasi Kerja (X2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan menganggap bawahannya dengan sangat baik</li> <li>• Selalu antusias untuk pergi bekerja setiap hari</li> </ul>	(Sedarmayanti, 2017)
	Kebutuhan keamanan (X2.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjadikan area kerja yang aman untuk semua karyawan</li> <li>• Karyawan merasa aman dengan kondisi lingkungan dan sekitarnya.</li> <li>• Saya tidak merasakan ancaman atau ketakutan di tempat kerja</li> </ul>	
	Kebutuhan sosial (X2.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan</li> <li>• Karyawan dengan job description yang sama saling membantu dalam pekerjaannya</li> <li>• Jangan takut untuk terbuka dan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan atasan Anda.</li> </ul>	
	Kebutuhan penghargaan (X2.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenali semua posisi di antara karyawan</li> <li>• Pengakuan atas semua prestasi di antara karyawan</li> <li>• Atasan saya sangat puas dengan hasil pekerjaannya dan termotivasi untuk berbuat lebih banyak.</li> </ul>	
	Kebutuhan aktualisasi diri (X2.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan akan bekerja lebih keras dari sebelumnya untuk meningkatkan kinerja mereka.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan merasa dihargai ketika hasil kerjanya dievaluasi secara adil oleh atasannya.</li> <li>• Bakat dan keterampilan kerja semakin dipromosikan dalam organisasi ini</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan (kuantitas output) (Y.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian dan tanggap dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	(Mangkunegara, 2011)
	Kualitas pekerjaan (Y.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan</li> <li>• Mampu melakukan pekerjaan dengan hati-hati</li> </ul>	
	Kerjasama (Y.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolaborasi penyelesaian tugas yang perlu dilakukan bersama</li> <li>• Dapat memecahkan masalah terkait pekerjaan</li> </ul>	
	Tanggung jawab (Y.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab misi diberikan kepada setiap karyawan</li> <li>• Tanggung jawab adalah semangat dalam suatu organisasi.</li> <li>• Organisasi meminta pertanggungjawaban pejabat</li> </ul>	
	Inisiatif (Y.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa ingin mendukung pekerjaan eksekutif lain dengan job description yang sama</li> <li>• Tidak bergantung pada pejabat lain untuk bekerja</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu menawarkan ide-ide kecil untuk kepentingan organisasi</li> </ul>	
	Ketepatan waktu (Y.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiba dan pulang kerja tepat waktu</li> <li>• Penggunaan waktu yang efisien</li> <li>• Tidak absen kerja atau tidak bekerja tanpa alasan;</li> </ul>	
Pendidikan Lapangan (Z)	Kualitas kerja (Z.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendukung organisasi Anda</li> <li>• Kemampuan untuk mempergunakan peralatan kantor</li> </ul>	(Mangkunegara, 2013)
	Kuantitas kerja (Z.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat menggunakan waktu saya secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>• Dapat memecahkan masalah terkait pekerjaan</li> <li>• Saya dapat bekerja lebih baik</li> </ul>	

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2013) skala pengukuran adalah Serangkaian aturan yang digunakan untuk mengukur data dari variabel yang diukur. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok tentang peristiwa dan situasi sosial. Ukuran ini memperluas variabel menjadi ukuran, dan ukuran adalah dasar untuk membuat item pertanyaan (Sarjono dan Julianita,

2011 dalam Supriyanto dan Ekowati, 2013). Terdapat lima kategori dalam skala likert yang digunakan yaitu :

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

### **3.9 Uji Instrumen**

Penelitian pada dasarnya adalah pengukuran, jadi peneliti membutuhkan peralatan pengukuran yang baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian disebut instrumen penelitian. Dengan demikian yang dimaksud dengan peralatan penelitian adalah peralatan untuk mengukur fenomena alam (variabel penelitian) yang diamati dan fenomena sosial yang diamati. (Sugiyono, 2013).

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Uji validitas memiliki arti Instrumen tersebut mampu diaplikasikan bagi perhitungan apa yang sedang dihitung. Uji validitas membantu memastikan bahwa data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabelnya. (Supriyanto dan Ekowati, 2013).

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

- Keterangan: X : Skor item
- Y : Skor total
- XY : Skor pertanyaan
- N : Jumlah responden yang di uji coba
- R : Korelasi product moment

(Sugiyono, 2013) Memberikan dasar untuk keputusan yang valid atau tidak valid. Artinya, dapat ditentukan dengan korelasi antara skor item dan skor total. Jika r lebih besar dari 0,3, *instrumen* tersebut valid. Sebaliknya, jika r kurang dari 0,3, maka *instrumen* tersebut tidak valid.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik suatu pengukuran penelitian dapat menghasilkan hasil yang relatif tidak berbeda ketika dilakukan pengukuran berulang pada subjek yang sama. Tes ini dijalankan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memberikan hasil yang konsisten. Nilai alfa lebih besar dari 0,6 dianggap dapat diandalkan. (Supriyanto dan Ekowati, 2013).

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

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah variabel butir

$\sigma_1^2$  : Total varians

$r_{11}$  : Reliabilitas instrument

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

### 3.10 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011) *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk menganalisis secara langsung variabel laten, variabel instrumental, dan kesalahan pengukuran. PLS adalah teknik analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada skala data apa pun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Selain itu, PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dan PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji pernyataan tanpa proposisi. Tujuan dari PLS adalah untuk memprediksi apakah variabel X mempengaruhi Y dan menggambarkan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan teknik regresi yang

dapat digunakan untuk mengidentifikasi 65 *instrument* dari kombinasi variabel X sebagai variabel penjelas dan variabel Y sebagai variabel *respons*.

Ada 2 hal yang dilakukan dalam analisis *Partial Least Square*:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran, yang merupakan ukuran yang menentukan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lain sering disebut model pengukuran eksternal atau relasional. Model pengukuran digunakan untuk menguji masuk akal dan reliabilitas konfigurasi instrumen yang mencerminkan variabel laten atau parameter konfigurasi yang ditetapkan melalui teori dan studi empiris. 4 variabel laten digunakan dalam penelitian ini: pelatihan lapangan, motivasi kerja, kinerja, dan kedisiplinan dengan indeks variabel refleksif.

Saat mengevaluasi model, setiap ukuran diperiksa validitas konvergennya. Uji validitas konvergensi PLS dapat diketahui dari besarnya beban eksternal pada variabel laten masing-masing indikator. Model eksternal, atau model pengukuran, adalah penilaian validitas dan reliabilitas variabel studi. Ada tiga kriteria: validitas diskriminan, kepercayaan gabungan, dan validitas konvergen. Berdasarkan tiga kriteria model pengukuran dari hasil bootstrapping PLS, model pengukuran menguji setiap metrik yang mencerminkan suatu komponen atau variabel laten.. (Supriyanto & Ekowati, 2019).

## 2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model struktural dan pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa estimasi koefisien jalur yang signifikan secara statistik dan nilai t statistik pada level 0,05 menggunakan model SmartPLS. Berdasarkan kerangka konseptual, pengujian hipotesis antara model relasional dan variabel dapat dilakukan dalam dua langkah. (1) uji faktor jalur langsung dan (2) uji faktor jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto & Ekowati, 2019)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya salah satu perusahaan milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tujuan memberikan pelayanan atau jasa transportasi dan berorientasi pada keuntungan perusahaan yang dipimpin oleh Executive Vice President (EVP). (PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2022) Mempunyai cakupan wilayah yakni Surabaya Kota, Surabaya Gubeng, Surabaya Pasar Turi, Wonokromo, Waru, Gedangan, Sidoarjo, Porong, Bangil, Lawang, Singosari, Malang, Malang Kota Lama, Kepanjen, Sumberpucung, Pohgajih, Wlingi, Sepanjang, Krian, Tarik, Mojokerto, Tulangan, Kandangan, Benowo, Cerme, Lamongan, Babat, Bawerno, Kapas, Bojonegoro, Tobo, Indro. Terdapat depo lokomotif terbesar ke dua di Indonesia yakni depo lokomotif Sidotopo yang beralamat di Jalan Sidotopo Lor No 2, Simokerto, Kec. Simokerto, Surabaya.

Adapun operasi layanan kereta api diantaranya KA Argo Bromo Angrek, KA Argo Wilis, KA Argo Semeru, KA Bima, KA Gumarang, KA Dharmawangsa, KA Airlangga, KA Kertajaya, KA Gayabaru Malam Selatan, KA Jayakarta, KA Gajayana, KA Jayabaya, KA Brawijaya, KA Matarmaja, KA Majapahit, KA Mutiara Selatan, KA turangga, KA Pasundan, KA Malabar, KA Harina, KA sancaka, KA ambarawa exspres,

KA Mutiara Timur, KA Probowangi, KA Tawang Alun, KA Kertanegara, KA Malioboro Ekspres, KA Arjuno Ekspres, KA Lokal, KA BBM, KA Barang Peti Kemas, KA Barang Semen, KA Barang Parcel.

Terdapat 21 unit diantaranya Executive Vice President (EVP), Deputy EVP, Pengamanan, penjagaan asset, sdm dan umum, sarana, operasi, sintelis, hukum, humasda, keuangan, angkutan penumpang, fasilitas penumpang, perusahaan asset, perusahaan asset madura, angkutan barang, pengadaan barang dan jasa, jalan rel dan jembatan, kesehatan, information system, dan bangunan. Dalam perjalanan sejarahnya jasa angkutan kereta api membuktikan perannya yang sangat penting pada sektor perhubungan guna menunjang pertumbuhan ekonomi serta pembangunan nasional agar bisa bersaing dan *survive* dalam persaingan ekonomi global saati ini.

#### 4.1.2 Visi Misi Perusahaan

##### A. Misi Perusahaan

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia.

##### B. Misi Perusahaan

Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, sebagai berikut:

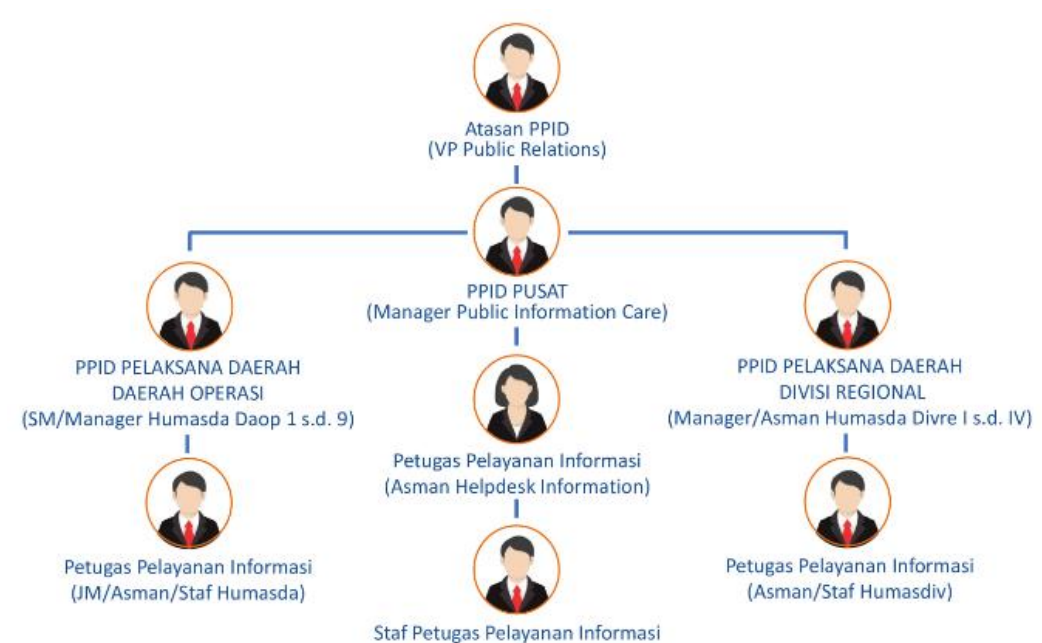
1. Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2. Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang berintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi

3. Untuk memajukan pengembangan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

**Gambar 4.1**

#### **Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya**



Sumber : *PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya*

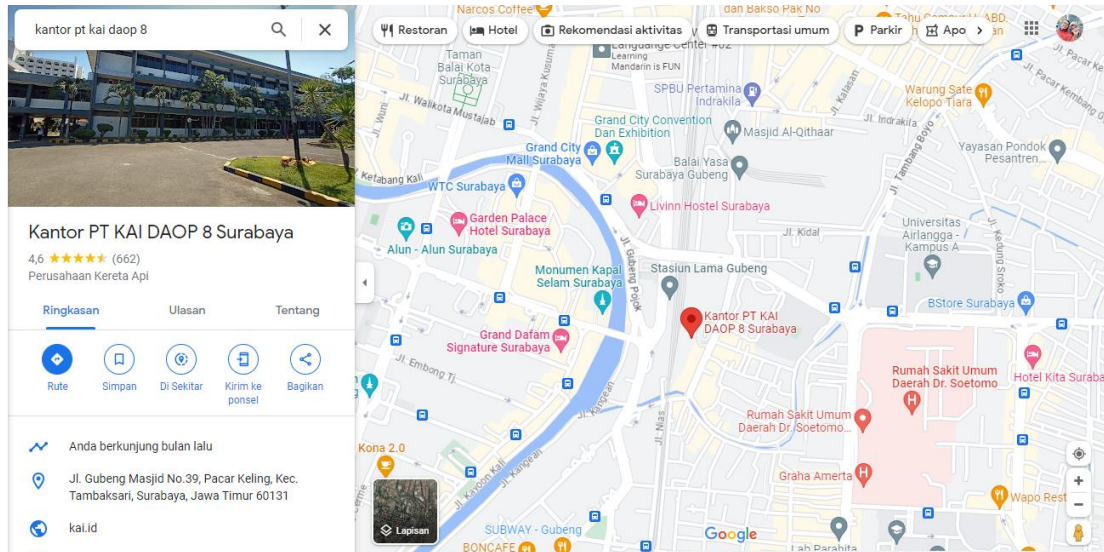
#### 4.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya sangat mudah dituju yakni bersebelahan dengan Stasiun Surabaya Gubeng sisi timur.

Kantor : JL. Gubeng Masjid No. 39, Pacar Keling, Kec. Tambaksari,  
Surabaya, Jawa Timur 60131

No. Telp : (031) 5036575

**Gambar 4.2**  
**Lokasi Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8**  
**Surabaya**



Sumber: Titik Lokasi Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, Google Maps

## 4.2 Hasil Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan alat survei berjenis kuesioner. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah 82. Responden survei ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Daop 8 Surabaya. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jabatan/jabatan, divisi.

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden**

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a) Pria	72	88%
	b) Wanita	10	12%
	Jumlah	82	100%
2.	Usia Responden:		
	a) 17th-25th	18	22%
	b) 26th-35th	37	45%
	c) 36th-45th	19	23%
	d) >46	8	10%
	Jumlah	82	100%
3.	Jabatan:		
	a) Penjaga Jalan Lintasan	4	5%
	b) Masinis	16	20%
	c) Pengatur Perjalanan Kereta Api	4	5%
	d) Staff Sumberdaya Manusia	5	6%
	e) Teknisi Sarana	4	5%
	f) Kebersihan (K2)	6	7%
	g) Satpam	4	5%
	h) Satuan Pekerja	15	18%
	i) Kondektur	7	9%
	j) Pelaksana	10	12%
	k) Staff Administrasi	4	5%
	l) Kereta Wisata	1	1%
m) Supervisor	2	2%	
	Jumlah	82	100%
4.	Unit:		
	a) Operasi	32	39%
	b) Sumberdaya Manusia	5	6%
	c) Sarana	9	11%
	d) Keamanan	4	5%

e) Jalan Rel dan Jembatan	26	32%
f) Kebersihan (K2)	6	7%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

#### 4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pembagian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	72	88%
Wanita	10	12%
Total	82	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa terdapat 72 responden pria (90%) dan 10 responden wanita (10%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya adalah pria.

#### 4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden dibagi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
17-25	18	22%
26-35	37	45%
36-45	19	23%
>46	8	10%
Total	82	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 18 anggota (22%) berusia 17-25, 37 anggota (45%) berusia 26-35, 19 anggota (23%) berusia 36-45 dan 8 anggota (10%) berusia 46 ke atas. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya telah mencapai usia matang.

#### 4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden dibagi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Jabatan:		
a) Penjaga Jalan Lintasan	4	5%
b) Masinis	16	20%
c) Pengatur Perjalanan Kereta Api	4	5%
d) Staff Sumberdaya Manusia	5	6%
e) Teknisi Sarana		
f) Kebersihan (K2)	4	5%
g) Satpam	6	7%
h) Satuan Pekerja	4	5%
i) Kondektur	15	18%
j) Pelaksana	7	9%
k) Staff Administrasi	10	12%
l) Kereta Wisata	4	5%
m) Supervisor	1	1%
	2	2%
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa posisi masinis merupakan posisi yang paling banyak ditemui di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Tabel tersebut menunjukkan bahwa ada 16 anggota (20%) responden di sektor masinis. Selanjutnya jabatan terbanyak kedua yakni 15 orang (18%) sebagai satuan pekerja dan untuk

sisanya 10 orang (12%) sebagai pelaksana, 7 orang (9%) sebagai kondektur, 6 orang (7%) sebagai petugas kebersihan, 5 orang (6%) sebagai staff sumberdaya manusia, 4 orang (5%) sebagai penjaga jalan lintas, pengatur perjalanan kereta api, satpam dan staff administrasi, 2 orang (2%) sebagai supervisor, 1 orang (1%) sebagai kereta wisata.

#### 4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden dibagi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Unit**

Unit	Frekuensi	Presentase
Operasi	32	39%
Sumberdaya Manusia	5	6%
Sarana	9	11%
Keamanan	4	5%
Jalan Rel dan Jembatan	26	32%
Kebersihan (K2)	6	7%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.5 kita dapat melihat bahwa unit yang paling umum adalah unit operasi yang terdapat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Tabel tersebut menunjukkan bahwa 32 responden (39%) berasal dari bagian operasi., Unit terbanyak selanjutnya yakni jalan rel dan jembatan sebanyak 26 orang (32%), untuk

sisanya terdapat unit sarana sebanyak 9 orang (11%), kebersihan (K2) sebanyak 6 orang (7%), sumberdaya manusia sebanyak 5 orang (6%), dan unit keamanan sebanyak 4 orang (5%).

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mempertimbangkan tiga variabel, antara lain disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan pelatihan lapangan (Z).

##### 1. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X1)

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1%	2	2%	0	0%	14	17%	65	79%	82	100%	4,7
2	0	0%	1	1%	4	5%	14	17%	63	77%	82	100%	4,69
3	0	0%	2	2%	2	2%	15	18%	63	77%	82	100%	4,69
4	0	0%	1	1%	2	2%	15	18%	64	78%	82	100%	4,73
5	0	0%	1	1%	0	0%	13	16%	68	83%	82	100%	4,8
6	0	0%	3	4%	2	2%	18	22%	59	72%	82	100%	4,62
7	2	2%	1	1%	1	1%	15	18%	63	77%	82	100%	4,65
8	0	0%	1	1%	3	4%	21	26%	57	70%	82	100%	4,63

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X1) terdapat 8 item pertanyaan. Dari 82 responden yang disurvei, kami menemukan bahwa disiplin kerja yang berfluktuasi (X1) dipersepsikan dengan baik oleh responden.

Sebagian besar responden sangat setuju dengan variabel ini, sedangkan sebagian lainnya setuju, tidak setuju, netral, dan sangat tidak setuju.

2. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X2)

**Tabel 4.7**

**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	2	2%	14	17%	17	21%	49	60%	82	100%	4,37
2	0	0%	1	1%	2	2%	20	24%	59	72%	82	100%	4,67
3	0	0%	0	0%	5	6%	16	20%	61	74%	82	100%	4,68
4	0	0%	1	1%	2	2%	18	22%	61	74%	82	100%	4,69
5	0	0%	0	0%	1	1%	24	29%	57	70%	82	100%	4,68
6	0	0%	0	0%	4	5%	19	23%	59	72%	82	100%	4,67
7	0	0%	1	1%	1	1%	20	24%	60	73%	82	100%	4,69
8	1	1%	0	0%	6	7%	18	22%	57	70%	82	100%	4,58

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa terdapat delapan item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X2). Dari 82 responden yang disurvei, rata-rata responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut. sisanya menjawab setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 3. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.8****Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	0	0%	20	24%	62	76%	82	100%	4,75
2	0	0%	2	2%	2	2%	16	20%	62	76%	82	100%	4,68
3	0	0%	0	0%	7	9%	18	22%	57	70%	82	100%	4,6
4	0	0%	0	0%	5	6%	25	30%	52	63%	82	100%	4,57
5	0	0%	1	1%	5	6%	19	23%	57	70%	82	100%	4,6
6	0	0%	0	0%	2	2%	19	23%	61	74%	82	100%	4,71
7	0	0%	0	0%	1	1%	15	18%	66	80%	82	100%	4,79
8	3	4%	1	1%	3	4%	24	29%	51	62%	82	100%	4,45

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.8 terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki delapan pertanyaan. Dari 82 orang yang disurvei, sebagian besar menjawab sangat setuju, sedangkan sisanya menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

## 4. Distribusi frekuensi variabel pendidikan lapangan (Z)

**Tabel 4.9****Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan Lapangan (Z)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	2	2%	22	27%	58	71%	82	100%	4,68
2	0	0%	2	2%	2	2%	16	20%	62	76%	82	100%	4,74
3	0	0%	1	1%	1	1%	26	32%	54	66%	82	100%	4,62
4	0	0%	0	0%	3	4%	23	28%	56	68%	82	100%	4,64
5	0	0%	0	0%	6	7%	27	33%	49	60%	82	100%	4,52
6	2	2%	0	0%	5	6%	23	28%	52	63%	82	100%	4,5
7	0	0%	0	0%	2	2%	21	26%	59	72%	82	100%	4,69
8	0	0%	0	0%	3	4%	16	20%	63	77%	82	100%	4,73

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada Tabel 4.9 terlihat bahwa terdapat delapan item pertanyaan pada variabel pendidikan lapangan (Z). Dari 82 orang yang disurvei, sebagian besar menjawab sangat setuju, sedangkan sisanya menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

### 4.3 Evaluasi Model

#### 4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini menggunakan 4 variabel laten Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Pendidikan Lapangan (Z) dengan indikator yang bersifat reflektif. Model refleksi dapat dilakukan melalui uji *Convergent Validity*,

*Discriminant Validity, Composite Reliability*. Adapun hasil pengukuran uji-uji sebagai berikut:

### 1. *Convergent Validity*

*Validitas konvergensi* adalah tes yang mengukur validitas suatu indikator sebagai komponen ukuran. Pengukuran refleksi standar dianggap tinggi jika nilai tegangan eksternal atau faktor tegangan pada struktur yang diukur lebih besar dari 0,7. Apabila, nilai lebih besar dari 0,5 atau 0,6 kemungkinan bagi peneliti yang masih dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran standar. (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2015). Berikut hasil *convergent validity variabel* menggunakan *outer loading* yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
<b>A</b>	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
1	X1.1		0.828	Valid
2	X1.2		0.906	Valid
3	X1.3		0.799	Valid
4	X1.4		0.793	Valid
5	X1.6		0.784	Valid
6	X1.7		0.742	Valid
7	X1.8		0.812	Valid
<b>B</b>	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
1	X2.2		0.874	Valid

2	X2.3	0.792	Valid
3	X2.4	0.874	Valid
4	X2.6	0.767	Valid
5	X2.7	0.878	Valid
6	X2.8	0.830	Valid
<b>C</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		
1	Y1.1	0.720	Valid
2	Y1.2	0.847	Valid
3	Y1.3	0.890	Valid
4	Y1.4	0.727	Valid
5	Y1.5	0.181	Valid
6	Y1.6	0.820	Valid
7	Y1.7	0.735	Valid
<b>D</b>	<b>Pendidikan Lapangan (Z)</b>		
1	Z1.1	0.888	Valid
2	Z1.2	0.816	Valid
3	Z1.3	0.913	Valid
4	Z1.4	0.868	Valid
5	Z1.5	0.733	Valid
6	Z1.7	0.853	Valid
7	Z1.8	0.787	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Pada Tabel 4.10 diketahui nilai koefisien masing-masing variabel. Variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel formasi kerja (Z). Hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan

angka lebih besar dari 0,209. Dari sini peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua elemen variabel adalah valid.

## 2. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan menggunakan crossloading. peneliti menyimpulkan bahwa crossloading dianggap valid jika nilai crossloading masing-masing variabel indikator lebih besar dari nilai crossloading variabel laten lainnya. (Supriyanto dan Maharani, 2013)

**Tabel 4.11**  
**Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)**

Item	Variabel			
	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Pendidikan Lapangan (Z)
X1.1	0.828	0.730	0.443	0.479
X1.2	0.906	0.730	0.550	0.510
X1.3	0.799	0.686	0.393	0.421
X1.4	0.793	0.633	0.520	0.540
X1.6	0.784	0.621	0.644	0.528
X1.7	0.742	0.582	0.620	0.560
X1.8	0.812	0.703	0.652	0.576
X2.2	0.536	0.639	0.874	0.770
X2.3	0.488	0.494	0.792	0.650
X2.4	0.589	0.593	0.874	0.728
X2.6	0.581	0.581	0.767	0.553
X2.7	0.577	0.633	0.878	0.688
X2.8	0.625	0.651	0.830	0.587

Y1.1	0.576	0.720	0.607	0.589
Y1.2	0.757	0.847	0.536	0.596
Y1.3	0.799	0.890	0.695	0.616
Y1.4	0.615	0.727	0.536	0.587
Y1.5	0.759	0.818	0.627	0.708
Y1.6	0.557	0.820	0.548	0.743
Y1.7	0.505	0.735	0.425	0.646
Z1.1	0.511	0.651	0.686	0.888
Z1.2	0.480	0.680	0.628	0.816
Z1.3	0.675	0.766	0.791	0.913
Z1.4	0.644	0.780	0.695	0.868
Z1.5	0.409	0.523	0.555	0.733
Z1.7	0.521	0.691	0.680	0.853
Z1.8	0.452	0.587	0.608	0.787

Sumber: Output PLS 4.0, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa nilai cross loading pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai cross loading yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai  $> 0,5$ . Hal ini menandakan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

### 3. *Composite Reliability*

Penghitungan *composite reliabel* dilakukan dengan mengamati indikator-indikator yang mengukur variabel, dan skor menunjukkan  $> 0,7$  perhitungan nilai reliabilitas komposit yang baik.

**Tabel 4.12**  
**Nilai *Composite Reliability***

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0.914	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.908	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.919	Reliabel
Pendidikan Lapangan (Z)	0.937	Reliabel

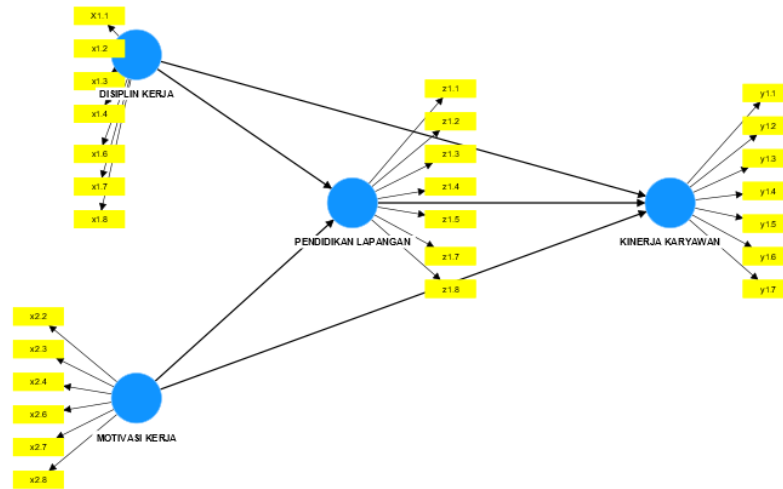
Sumber: Output PLS 4.0

Berdasarkan Tabel 4.12, skor reliabilitas komposit untuk variabel disiplin kerja adalah 0,914, motivasi kerja adalah 0,908, kinerja karyawan adalah 0,919, dan pelatihan lapangan adalah 0,937. Artinya reliabilitas keempat variabel tersebut lebih besar 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi perspektif dan indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mewakili variabel laten.

#### 4.3.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian outer model adalah menyelesaikan inner model. Tes model struktural atau inner model digunakan untuk memastikan hubungan antara komponen model konstruk, nilai signifikansi, dan R-square.

**Gambar 4.3**  
**Model Struktural**



Sumber: Output PLS 4.0

Pertimbangan model struktural PLS menggunakan R-square dari masing-masing variabel laten independen dari variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan nilai R-square menggunakan SmartPLS.

**Tabel 4.13**  
**Nilai R-square**

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.815
Pendidikan Lapangan (Z)	0.652

Sumber: Output PLS 4.0

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki perhitungan sebesar 0,815 dan variabel pendidikan lapangan memiliki perhitungan R-square sebesar 0,652. Langkah berikutnya adalah mengukur apakah

model dapat diukur dalam bentuk Q-squared ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model dengan relevansi prediktif. (Supriyanto dan Maharai, 2013). Berikut hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,815) (1 - 0,652)$$

$$Q^2 = 1 - (0,185) (0,348)$$

$$Q^2 = 1 - 0,064$$

$$Q^2 = 0,936$$

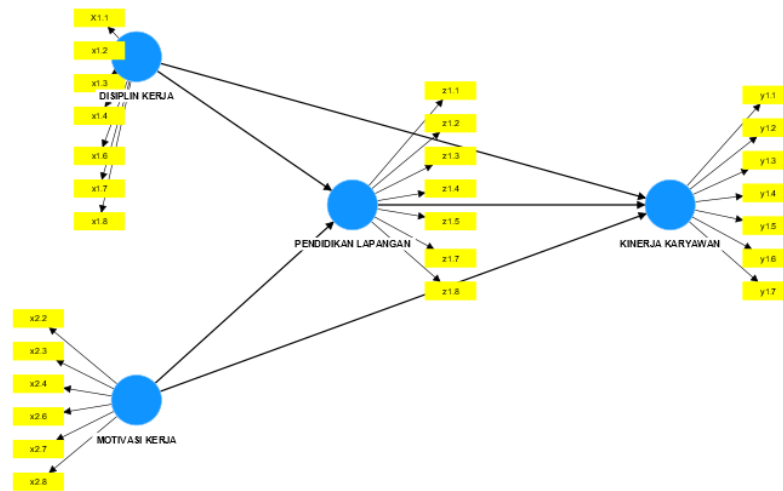
$$Q^2 = 93,6\%$$

Berdasarkan pengujian  $Q^2$  tersebut ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,936 atau 93,6%. Sedangkan sisa nilai sebesar 6,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

#### **4.4 Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan, kita dapat mengidentifikasi hipotesis dengan ukuran t-statistic dan p-value. Jika p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Dasar pengujian langsung hipotesis adalah keluaran atau nilai-nilai yang terlibat dalam koefisien jalur keluaran dan efek tidak langsung.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**



Sumber: Output PLS 4.0

**Tabel 4.14**  
**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Hubungan Langsung					
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.542	0.519	0.140	3.870	0.000
Disiplin Kerja -> Pendidikan Lapangan	0.185	0.186	0.131	1.414	0.157
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.039	-0.011	0.168	0.233	0.816
Motivasi Kerja -> Pendidikan Lapangan	0.671	0.676	0.118	5.681	0.000
Pendidikan Lapangan -> Kinerja Karyawan	0.490	0.490	0.141	3.476	

Kinerja Karyawan					0.001
Hubungan Tidak Langsung					
Disiplin Kerja -> Pendidikan Lapangan -> Kinerja Karyawan	0.090	0.088	0.068	1.324	0.186
Motivasi Kerja -> Pendidikan Lapangan -> Kinerja Karyawan	0.329	0.334	0.123	2.683	0.007

Sumber: Output PLS 4.0

PLS melakukan percobaan terhadap hubungan hipotetis pada sampel dengan menggunakan metode bootstrap. Berikut adalah hasil analisis PLS dengan menggunakan metode bootstrap:

**H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diberikan perhitungan koefisien jalur sebesar 0,542 dan nilai p-value sebesar 0,000. T-statistik adalah 3,870 > 1,96. Dan disiplin kerja yang berfluktuasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> dapat diterima.**

**H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja (X2) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diberikan perhitungan koefisien jalur sebesar -0,039 dan nilai p-value sebesar 0,816. t-statistik yang dihasilkan adalah 0,233 < 1,96. Oleh karena itu, fluktuasi motivasi kerja tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> tidak dapat diterima.**

**H<sub>3</sub> : Pendidikan Lapangan (Z) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil untuk pengaruh pelatihan di tempat terhadap kinerja karyawan diberikan oleh koefisien jalur 0,490 dan nilai p-value 0,001. T-statistik adalah  $3,476 > 1,96$ . Oleh karena itu, variabel pendidikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan **H<sub>3</sub> dapat diterima**.

**H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja (X1) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Pendidikan Lapangan (Z)**

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pendidikan lapangan dengan perhitungan koefisien jalur sebesar 0,090 dan nilai p-value sebesar 0,186. T-statistik yang dihasilkan adalah  $1,324 < 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui pendidikan lapangan belum memberikan dampak yang signifikan. Peneliti menyimpulkan **H<sub>4</sub> tidak diterima**.

**H<sub>5</sub> : Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Pendidikan Lapangan (Z)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendidikan lapangan ditentukan dari perhitungan koefisien jalur sebesar 0,329 dan nilai p-value sebesar 0,007. T-statistik yang dihasilkan adalah  $2,683 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang besar sebagai variabel perantara antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan **H<sub>5</sub> diterima**.

## 4.5 Pembahasan

Analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada subbab sebelumnya. Bagian ini menjelaskan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

### 4.5.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil model internal peneliti menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya perhitungan koefisien jalur sebesar 0,542, t-statistik sebesar 3,870, dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, temuan Kartikasati dan Djastuti (2017) menguatkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

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

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya:

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”* (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022).

Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Allah SWT memberikan pengecualian dari kerugian itu bagi orang-orang yang beriman dengan hati mereka dan mengerjakan amal shalih melalui anggota tubuhnya. Mewujudkan semua bentuk ketaatan dan meninggalkan semua yang diharamkan. Bersabar atas segala macam cobaan, takdir, serta gangguan yang dilancarkan kepada orang-orang yang menegakkan amar ma'ruf nahi mungkar. (Syaikh, 2003)

Ayat ini menjaga disiplin kerja dan menegakkan tata tertib kerja melalui pendidikan etika dan norma kerja, dan orang-orang yang taat pada agamanya tidak melupakan etika dan norma kerja yang telah diajarkan kepada mereka, sehingga dapat menjelaskan bahwa kita dapat bekerja dengan tertib dan damai. Maka dari itu, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang.

#### 4.5.2 Tidak Berpengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil model inner dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien jalur. Koefisien jalur adalah -0,039, t-statistic adalah 0,233, dan p-value adalah 0,816 > 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya yang mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) mengatakan apabila motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada Q.S At-Taubah ayat 111:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ لِحُجَّةٍ نَهَّ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَلْقَىٰ وُؤَنَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ هـ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya:

*“Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakan yang lebih menepati janjinya dari pada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung”.* (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022)

Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Sungguh, Allah telah membeli harta orang-orang beriman dengan menciptakan surga bagi mereka. Kemudian Allah berfirman, “Mereka berperang di jalan Allah, dan mereka membunuh atau terbunuh.” (Syaiikh, 2003)

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya semakin anda termotivasi untuk meningkatkan kinerja anda sebanyak mungkin, semakin adil imbalan yang akan anda terima atas usaha anda.

#### 4.5.3 Pengaruh Variabel Pendidikan Lapangan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil model inner dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan lapangan (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya perhitungan koefisien jalur sebesar 0,490, t-statistik

sebesar 3,476, dan nilai p-value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Semakin tinggi tingkat keahlian dan keterampilan anda, semakin tinggi kemampuan anda untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, keterampilan dan kompetensi yang buruk menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2014) menyatakan tingkat tinggi rendahnya pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian diperkuat oleh (Mamahit, 2013) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Q.S At-Taubah Ayat 105:

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

Artinya:

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasulnya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lali, Dia akan melindungi anda apa yang selama ini anda kerjakan”.* (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022)

Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Ibnu ‘Abbas, Mujahid, ‘Ikrimah, adh-Dhahhak dan lainnya menyebutkan: “Dalam ayat di atas terdapat tiga orang yang tidak mau menyesali. Mereka adalah Murarah bin Ar-Rabi, Ka'ab bin Malik dan Hilal bin Umayyah. Mereka tidak mengikuti perang tabuk. mereka tidak mengikuti perang bukan karena ragu-ragu atau munafik, tetapi karena

malas dan lebih menyukai buah segar dan naungan pohon yang tenang dan teduh. (Syaikh, 2003)

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa manajemen merupakan alat implementasi yang paling penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentu saja, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di organisasi Anda, Anda perlu menyusun rencana untuk memotivasi karyawan Anda untuk mencapai hasil yang optimal.

#### 4.5.4 Tidak Berpengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pendidikan Lapangan (Z)

Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh skor  $1,324 < 1,96$  yang menunjukkan bahwa variabel domain pendidikan tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pendidikan lapangan bukanlah variabel perantara antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada Q.S Al-Insyirah Ayat 7 dan 8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ<sup>٧</sup> وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ<sup>٨</sup>

Artinya:

“7) Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain). 8) Dan hanya kepada Tuhamu berharaplah!”. (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022)

Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Jika engkau telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus semua jaringannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahlah kepadanya dengan penuh semangat, dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah. (Syaikh, 2003)

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa peningkatan disiplin kerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tekun, bukan sebagai beban. Agar dapat menikmati hasil yang dicapai dan mensyukuri nikmat Allah SWT. Dalam bekerja, seorang muslim harus bekerja untuk Tuhan yang dapat memberikan kepuasan jiwa.

#### 4.5.5 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pendidikan Lapangan (Z)

Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh skor  $2,683 > 1,96$  yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari variabel lapangan sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa onsite training merupakan variabel perantara antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada Q.S At-Taubah Ayat 40:

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

Artinya:

*“Jika kamu tidak menolongnya (Nabi Muhammad), sungguh Allah telah menolongnya, (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Makkah), sedangkan dia salah satu dari dua orang, ketika keduanya berada dalam gua, ketika dia berkata kepada sahabatnya, “Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita.” Maka, Allah menurunkan ketenangan kepada (Nabi Muhammad), memperkuatnya dengan bala tentara (malaikat) yang tidak kamu lihat, dan dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu seruan yang paling rendah. (Sebaliknya), firman Allah itulah yang paling tinggi. Allah maha perkasa lagi maha bijaksana”.* (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022)

Penjelasan ayat menurut Kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah yakni, menolong Rasul-Nya (Muhammad SAW), maka sesungguhnya Allahlah penolong, penopang dan pelindungnya, sebagaimana Allah telah menolong pada satu peristiwa, yakni peristiwa hijrah, ketika orang-orang musyrik berkeinginan membunuh, memenjarkan atau membuangnya, lalu beliau hijrah dengan ditemani sahabatnya, Abu Bakar bin Abu Quhafah. Di tengah perjalanan, keduanya singgah di gua Tsur selama tiga hari, untuk mengecoh rombongan yang mengejarnya. Setelah rombongan itu kembali ke Makkah, keduanya melanjutkan perjalanan ke kota Madinah. (Syaiikh, 2003)

Ayat tersebut menjelaskan Ketenangan jiwa dan raga ini terwujud sebagai bentuk motivasi bagi mereka yang merasa dekat dengan Allah SWT. Motivasi terbesar pasti datang kepada mereka yang menjalankan semua perintah dan menjaga jarak dari apa yang dilarang oleh Allah SWT.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Lapangan Sebagai Variabel Intervening” yang berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana suatu organisasi menerapkan disiplin kerja yang kuat dan baik, secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.
2. Variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana organisasi kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya yang mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, jika motivasi karyawan semakin baik dan kuat maka akan semakin baik pula kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya.
3. Variabel Pendidikan Lapangan (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila semakin tinggi keahlian dan keterampilan maka akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal yang

diberikan untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya.

4. Variabel Pendidikan Lapangan (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya. Dimana pendidikan lapangan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.
5. Variabel Pendidikan Lapangan (Z) mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Jika motivasi kerja lebih ditingkatkan, maka pendidikan lapangan akan meningkat yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penjelasan di atas dengan tujuan untuk membangun lebih baik lagi, penulis memberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan pembahasan di atas, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya terus menambah motivasi kerja dan kinerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan pemberian pendidikan lapangan tentang pentingnya pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kehidupan karyawan akan lebih baik.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguatkan temuan penelitian dan bermanfaat bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Disiplin Kerja dalam Islam. Jurnal MINDS: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2, 1.
- Abu Abdillah Al Hakim Al Nisaburi, Muhammad Bin Abdillah, *Al Mustadrak Ala Al Shahihain*, Baerut: Daar Al Kutub Al Alamiah, Maktabah Al Samela, 1990.
- Achmad, S. S. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN Malang Press.
- Achmad, S. S. (2019a). *Riset manajemen SDM : Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*. Inteligencia Media.
- Achmad, S. S. (2019b). *Riset Manajemen SDM*. PT Citra Intrans Selaras.
- Adinata. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Institut Pertanian Bogor (IPB).
- Ahmad Nur Rofi. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3*.
- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail, *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi, Jakarta: Almahira, Cet. I, 2011
- Alex Nitisemito. (2007). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi, *Pedoman Zakat*, Jakarta: PT. Bulan Bintang, Cet. V, 1984
- Baron. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Erlangga.
- Bayu Seswoyo. (2020). *Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Chakim, E. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wahid Hasyim Semarang*.

- Chin. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. Lawrance Erlbaum Associates.
- Davies, B. (2017). *Talent Management in Academies*. Vol. 24, No. 5.
- Davis, K. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Djastuti. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)*. Vol. 6, No. 4.
- Donni Priansa. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. CV Budi Utama.
- Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Percetakan STIM YKPM.
- Gudnanto. (2022). *Pemahaman Individu Teknik Nontes*. Kencana.
- Hartikayanti, H. N. (2015). *Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Cimahi*.
- Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial*

*Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya.*

- Kamsir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an. (2022). *Al-Qur'an*. Qur'an Kemenag.
- Luhur, R. Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk*. Vol. 6, No. 3.
- M. Quraish Shihab. (2017). *Tafsir Al-Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al Qur'an*. Lentera Hati.
- Mamahit, R. (2013). *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*. Vol. 1, No. 4.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- MM Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. CV. Dotplus Publisher.
- Muljani, N. (2002). *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Vol. 4, No. 2.
- Muttaqin, A. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Tahun 2013*. Vol. 4, No. 1.
- Ningrum, E. Y. (2022). *Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Citra Sawit Mandiri Dalam Perspektif Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan

Lampung.

- Octavia, A. (2013). *Faktor-Faktor pendorong terbentuknya orientasi pasar Ekspor Batik Jambi*. Vol. 1, No. 2.
- Perwita. (2009). *Aspek Administrasi dan Manajemen Perbatasan Negara*. Vol. 6, No. 3.
- Plumlee. (2010). *Professional scepticism: A model with implications for research, practice, and education*. Vol. 28, No. 2.
- PT Kereta Api Indonesia (Persero). (2022). *Profil Perusahaan*. KAI.id.
- Purwaningsih. (2013). *Pengaruh Perencanaan Pajak terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Nonmanufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Vol. 26, No. 1.
- Rahmawati, A. (2009). *Efisiensi Filter Pasir-Zeolit dan Filter PasirArang Tempurung Kelapa dalam Rangkaian Unit Pengolahan Air untuk Mengurangi Kandungan Mangan dari Dalam Air*.
- Saleh & Mardiana. (2021). *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2, 1.
- Saydam Gaouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Pendekatan Mikro)*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Shiddieqy, A. (2000). *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau dari Segi Hukum dan Hikmah*. PT Pustaka Rizki Putra.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Sudarsono, H. (2008). *Bank & Lembaga Keuangan Syari'ah* (Ekonisia (ed.)).

- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru*. Vol. 8, No.4.
- Syaikh, A. bin M. A. (2003). *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir*. Muassasah Dar al-Hial Kairo.
- Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami (D. M.H.B & Dharmadi, Ed.)*. Gema Insani Press.
- Taufiq. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*. Graha Ilmu.
- Tjahjono, A. (2013). *Petunjuk Teknis Persiapan Implementasi Kurikulum 2013*. Direktorat Jendral Pendidikan Menengah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Triyani. (2013). *Effect Of Compensation, Motivation, Work Environment Leadership And Performance Of Employees*. PT Adi Pratama.
- Uma Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT Raja Grafindo Persada

## **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### **Kuesioner Penelitian Skripsi**

**Oleh : As'ad Nur Muhammad Madya Putra**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Lapangan Sebagai Variabel Intervening**

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang berada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya.

Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk memberikan penilaian setiap pertanyaan yang diajukan dengan jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Bpk/Ibu/Sdr/I kami mengucapkan terima kasih.

#### **A. Identitas Responden**

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Jabatan/Posisi :  
 Unit :

#### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai. Penelitian dilakukan berdasarkan skala, dengan ketentuan sebagai berikut:
  1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. = Tidak Setuju (TS)
  3. = Netral (N)
  4. = Setuju (S)

5. = Sangat Setuju (SS)
2. Setiap Pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
3. Mohon memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang dirasakan

## DAFTAR PERTANYAAN

### Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu hadir tepat waktu di tempat kerja					
2.	Saya mampu hadir untuk bekerja dan tidak pernah bolos kerja					
3.	Saya selalu waspada dan berhati-hati saat bekerja					
4.	Saya mampu menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja					
6.	Saya bekerja sesuai dengan <i>Job Description</i>					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai aturan kerja					
8.	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan sebelum diberikan kepada atasan					

### Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan memberikan <i>reward</i> kepada pegawai					
2.	Atasan mampu memperlakukan bawahan dengan baik					

3.	Selalu bersemangat untuk pergi ke tempat kerja setiap hari					
4.	Saya mampu berusaha lebih giat lagi untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik dari sebelumnya					
5.	Saya tidak pernah merasa terancam atau takut ketika bekerja					
6.	Saya mampu bersosialisasi dengan baik dengan para pegawai lainnya					
7.	Saya merasa terbantu dengan pegawai lain yang mempunyai <i>job description</i> yang sama					
8.	Saya merasa lebih dihargai apabila hasil kerja dinilai secara adil oleh atasan					

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya selalu tanggap dalam mengerjakan pekerjaan					
3.	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik kepada atasan					
4.	Saya mampu memberikan ide-ide kecil untuk kebaikan perusahaan					
5.	Saya mampu menggunakan waktu secara efisien					

6.	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan secara bersama					
7.	Menurut saya tanggung jawab adalah bentuk rasa mengabdikan dalam perusahaan					
8.	Saya tidak bergantung kepada pegawai lain saat menyelesaikan pekerjaan					

### **Pendidikan Lapangan/Pelatihan (Z)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya mampu memberikan hasil terbaik dalam bekerja					
2.	Saya mampu menggunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
4.	Saya lebih mudah menjalani pekerjaan sesuai SOP					
5.	Saya dapat memberikan contoh yang baik pada organisasi					
6.	Saya mampu memberikan dukungan untuk organisasi					
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan					
8.	Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik					

## Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Tugas Akhir

6/13/23, 1:31 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



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

## JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

## IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510190  
 Nama : As'ad Nur Muhammad Madya Putra  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
 Judul Skripsi : **Jurnal Bimbingan Skripsi**

## JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	27 Oktober 2021	Bimbingan Mengajukan Judul dan Outline Rencana Penelitian	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
2	1 November 2022	Bimbingan Proposal Skripsi Bab 1	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	1 Maret 2023	Bimbingan Proposal Skripsi Bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	6 Maret 2023	Bimbingan Pengajuan Ujian Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	15 Maret 2023	Bimbingan Meminta ACC Dosen Pembimbing	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	12 April 2023	Revisi Seminar Proposal Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	9 Mei 2023	Konsultasi Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	10 Mei 2023	Revisi Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	6 Juni 2023	Bimbingan Bab 4 & 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	8 Juni 2023	Revisi Keseluruhan Bab 1,2,3,4,5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

6/13/23, 1:31 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi

11	9 Juni 2023	ACC Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
----	-------------	-------------	--------------------	--------------------

Malang, 9 Juni 2023  
Dosen Pembimbing



**Syahirul Alim, MM**

## Lampiran 3 : Surat Bebas Plagiarisme

6/13/23, 1:34 PM

Print Bebas Plagiarisme



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

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : As'ad Nur Muhammad Madya Putra  
 NIM : 19510190  
 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Lapangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 8 Surabaya)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	27%	10%	11%

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

Malang, 13 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian



Nomor : KE.105/III/78/KA-2023  
 Sifat : Terbatas  
 Lampiran : 1 (satu) set

20 Maret 2023

Yth.  
 LUQMAN ARIF  
 Manager Hubungan Masyarakat Daerah Daop VIII Surabaya PT Kereta Api Indonesia (Persero)  
 di  
 Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n. As'ad Nur Muhammad Madya Putra dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

1. Menunjuk :
  - a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA-2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
  - b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor um.202/iii/2/ka-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
  - c. Surat dari UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG Nomor : B-323/FEK.1/PP.00.9/03/2023 Tanggal 8 Maret 2023 Perihal Permohonan Penelitian.
  - d. Hasil Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa/i Penelitian dari SDM Daop VIII Surabaya.
2. Sehubungan Dengan Hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i sebagai berikut:

No	NAMA	NIM/NIS	UNIT TUJUAN
1	As'ad Nur Muhammad Madya Putra	19510190	SDMU & Humasda

Untuk melaksanakan Penelitian, Selanjutnya mohon bantuan agar menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan tugas Penelitian terhitung mulai tanggal 1 April 2023 s.d 1 Juni 2023.

3. Dalam rangkaantisipasi penyebaran virus corona (Covid-19) kepada mahasiswa/i yang bersangkutan diwajibkan untuk menunjukan Surat Keterangan hasil rapid test non reaktif / swab PCR negative / sertifikat vaksin, apabila berada di lingkungan kantor.
4. Setelah pelaksanaan tugas selesai, mahasiswa/i diwajibkan mengirim laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero). laporan hasil kegiatan dapat berupa makalah dan dikirimkan melalui email ke [tu.pusdiklat@kai.id](mailto:tu.pusdiklat@kai.id) atau dikirim langsung ke alamat Jl. Laswi No.23 Kel Kacapiring Kec. Batununggal Kota Bandung, Kode Pos: 40271.
5. Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

[www.kai.id](http://www.kai.id)



PT Kereta Api Indonesia (Persero)  
Pendidikan & Latihan



MUHAMMAD SUBKI  
Manager of Administration and Facility

Tembusan Eksternal:

1. Wakil Dekan Bidang Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Mahasiswa/i yang bersangkutan

Tembusan Internal:

1. Manager Hubungan Masyarakat Daerah LUQMAN ARIF
2. Manager Sumber Daya Manusia dan Umum WAWIK SUHARJONO
3. Assistant Manager Internal ERLANGGA BUDI LAKSONO
4. Assistant Manager Sumber Daya Manusia AGUS WIDODO
5. Pelaksana Internal Humasda RR.SHINTA BUDIASTUTI
6. Pelaksana Sumber Daya Manusia TATUM BERLIAN

Lampiran :

1. KEP-M-KE-105-VIII-1-KA-2016 (Pedoman Penyelenggaraan PKL, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisioner dan Penelitian di PT KAI).pdf
2. Peraturan Pelaksanaan PKL atau Studi Banding.pdf
3. Asas Penelitian.pdf

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

[www.kai.id](http://www.kai.id)



Lampiran 5 : Dokumentasi





## Lampiran 6 : Biodata Peneliti



Nama : As'ad Nur Muhammad Madya Putra

Nim : 19510190

Alamat : JL. Rogonoto No. 203, Singosari,  
Malang

TTL : Malang, 04 Mei 2001

Email : asadnur231@gmail.com

**Pendidikan Formal**

2019-2023 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2016-2019 : SMK Negeri 1 Singosari

2013-2016 : SMP Islam Bani Hasyim

2007-2013 : SD Islam Bani Hasyim

**Pendidikan Non Formal**

2016-2023 : Persatuan Bulutangkis Pempek Farhan

2019-2020 : Mahad Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

