

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU
KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI



Oleh

IRSYAD MUSYAFFA GUMILAR

NIM: 19510068

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

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU
KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

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



Oleh

IRSYAD MUSYAFFA GUMILAR

NIM: 19510068

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

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU
KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

IRSYAD MUSYAFFA GUMILAR

NIM: 19510068

Telah disetujui pada tanggal 9 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, SE., MM

NIP. 19771223 200912 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI KPU KABUPATEN BLITAR

SKRIPSI

Oleh

IRSYAD MUSYAFFA GUMILAR

NIM : 19510068

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

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

NIP. 197809292014111001



2 Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : IRSYAD MUSYAFFA GUMILAR
NIM : 19510068
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

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

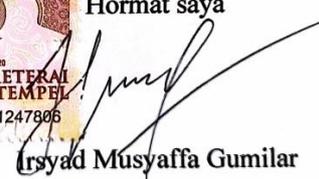
PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU KABUPATEN BLITAR

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

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

Malang, 22 Juni 2023

Hormat saya



Irsyad Musyaffa Gumilar
NIM 19510068



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, kesehatan, kemudahan serta kesabaran untuk saya hingga titik ini

Karya skripsi ini, saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu yang telah mendidik serta selalu ada dan mendukungku untuk hal-hal yang baik. Para guru dan dosen yang telah memberikan ilmunya kepada saya serta sahabat dan teman-teman yang selalu hadir dan memberikan dukungan yang tidak bisa saya sebut satu-persatu.

MOTTO

“Semua orang memiliki masanya masing-masing.

Tak perlu terburu-buru, tunggulah.

Kesempatan itu akan datang dengan sendirinya.”

Gol D Roger

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan sehingga penelitian ini bisa diselesaikan dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPU Kabupaten Blitar”.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing kita dari zaman kegelapan hingga saat ini.

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

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. H. Slamet, S.E, M.M., Ph.D selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis selama berada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Syahirul Alim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Hadi Santosa, SH., MH. selaku ketua KPU Kabupaten Blitar, Puspita Palupi, S.Sos selaku sekretaris KPU Kabupaten Blitar, Dian Indriani, SH.

serta seluruh pegawai KPU Kabupaten Blitar yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

8. Ayah, Ibu dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasihat serta dukungan moral dan materil yang menjadi semangat bagi penulis.
9. Seluruh teman-teman Kontrakan Al-Barokah dan Kos Putra Betaria yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya skripsi ini telah disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya, bagi pembaca dan umumnya serta bagi pengembangan ilmu di bidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB 2	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kerangka Teoritis	10
2.2.1 Sumberdaya Manusia.....	10
2.2.2 Etos Kerja	12
2.2.3 Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Motivasi Kerja	20

2.2.5 Kinerja	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.6 Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	25
2.3.7 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.3.8 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	27
2.3.9 Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi.....	27
sebagai Variabel Intervening	27
2.3.10 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	27
2.4 Kerangka Konsep	28
2.5 Hipotesis	28
BAB 3	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Jenis Data	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Definisi Operasional Variabel	32
3.8 Skala Pengukuran	34
3.9 Metode Analisis Data	34
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model).....	35
3.9.3 Model Struktural (Inner Model)	37
BAB 4	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum Instansi	38
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	39
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden	41

4.1.5 Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.2 Analisis Data	52
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	52
4.2.2 Uji Validitas (<i>Outer Model</i>).....	53
4.2.3 Uji Reliabilitas	55
4.2.4 Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	56
4.2.5 Uji Hipotesis	56
4.3 Pembahasan	59
4.3.1 Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).	59
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)	60
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)	62
4.3.4 Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening	63
4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.....	65
BAB 5	67
PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	74
Lampiran 1	74
Lampiran 2	75
Lampiran 3	78
Lampiran 4	81
Lampiran 5	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Skema Model PLS	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Blitar Tahun 2020-2021	3
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja	43
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja	47
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity (Outer Model)</i>	53
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	54
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4.12 <i>Inner Model</i>	56
Tabel 4.13 Uji Hipotesis	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti	74
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Skripsi	75
Lampiran 3 Hasil-Hasil Data	78
Lampiran 4 Surat Pernyataan Bebas Plagiarisme	81
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan	82

ABSTRAK

Musyaffa Gumilar, Irsyad. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPU Kabupaten Blitar”

Pembimbing : Syahirul Alim,SE., MM

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu fokus utama perusahaan dalam peningkatan kinerja agar mencapai tujuan perusahaan, kinerja pegawai yang diselesaikan secara optimal dari segi tanggung jawab serta produktif akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, artinya semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, peran motivasi kerja dalam memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai dan peran motivasi kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Blitar. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 32 responden pada pegawai KPU Kabupaten Blitar. Variabel independen penelitian ini adalah Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja (Y), dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi (*Intervening*). Teknik analisis data menggunakan *SmartPLS*.

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

ABSTRACT

Musyaffa Gumilar, Irsyad. 2023, *THESIS*. Title: "*The Influence of Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening Variable in KPU Blitar Regency*"

Supervisor : Syahirul Alim, SE., MM

Keywords : *Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance*

Human resources are one of the company's main focuses in improving performance in order to achieve company goals, employee performance that is completed optimally in terms of responsibility and productivity will affect company performance, meaning that the better the performance of employees, the better the company's performance. This study aims to determine how the influence of work ethic on employee performance, work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, the role of work motivation in mediating work ethic on employee performance and the role of work motivation in mediating work discipline on employee performance.

This study used a quantitative approach, the population of this study was employees of the General Election Commission (KPU) of Blitar Regency. Data collection techniques with interviews and questionnaires. The samples in this study were taken with a saturated sampling technique totaling 32 respondents to KPU employees of Blitar Regency. The independent variables of this study are Work Ethic (X1), Work Discipline (X2), the dependent variable is Performance (Y), with Work Motivation (Z) as the mediating variable (Intervening). Data analysis techniques using SmartPLS.

The results of this study show that work ethic affects employee performance, work discipline does not affect employee performance, work motivation affects employee performance, work motivation can mediate work ethic on employee performance and motivation can mediate work discipline on employee performance.

مستخلص البحث

مصيفا غوميلار ، إرشاد. 2023 ، أطروحة. العنوان: "تأثير أخلاقيات العمل وانضباط العمل على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل كمتغير متدخل في KPU بليتار ريجنسي "

المشرف : سياهر العليم ، الماجستير

الكلمات الرئيسية : أخلاقيات العمل ، انضباط العمل ، تحفيز العمل وأداء الموظف

الموارد البشرية هي أحد محاور الشركة الرئيسية في تحسين الأداء من أجل تحقيق أهداف الشركة، أداء الموظف الذي يتم إنجازه على النحو الأمثل من حيث المسؤولية والإنتاجية سيؤثر على أداء الشركة، بمعنى أنه كلما كان أداء الموظفين أفضل، كان أداء الشركة أفضل. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل على أداء العاملين، وانضباط العمل على أداء الموظفين، ودافعية العمل على أداء العاملين، ودور دافعية العمل في التوسط في أخلاقيات العمل على أداء الموظفين، ودور دافعية العمل في التوسط في انضباط العمل على أداء الموظف.

استخدمت هذه الدراسة نمجا كميًا ، وكان سكان هذه الدراسة موظفين في لجنة الانتخابات العامة (KPU) في بليتار ريجنسي. تقنيات جمع البيانات مع المقابلات والاستبيانات. تم أخذ العينات في هذه الدراسة بتقنية أخذ العينات المشبعة التي بلغ مجموعها 32 مستجيبًا لموظفي KPU في بليتار ريجنسي. المتغيرات المستقلة لهذه الدراسة هي أخلاقيات العمل (X1) ، انضباط العمل (X2) ، المتغير التابع هو الأداء (Y) ، مع تحفيز العمل (Z) كمتغير وسيط (مدخل). تقنيات تحليل البيانات باستخدام *SmartPLS*.

تظهر نتائج هذه الدراسة أن أخلاقيات العمل تؤثر على أداء الموظف ، وانضباط العمل لا يؤثر على أداء الموظف ، وتحفيز العمل يؤثر على أداء الموظف ، ويمكن لتحفيز العمل أن يتوسط في أخلاقيات العمل على أداء الموظف ويمكن أن يتوسط التحفيز في انضباط العمل على أداء الموظف.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut sistem demokrasi, demokrasi merupakan bentuk pemerintahan dimana semua warga negaranya mempunyai hak yang sama dalam mengambil keputusan yang bisa mengubah hidup mereka. Demokrasi membolehkan warga negara ikut serta secara langsung juga melalui perwakilan pada saat perumusan, pengembangan, dan pembuatan hukum. Pemilihan umum sangat penting bagi suatu negara yang menggunakan sistem demokrasi seperti di Indonesia agar masyarakat bisa memilih dan menentukan siapa pemimpin mereka yang sesuai dengan kriteria dan harapan rakyat. Pemilihan umum adalah sarana dalam melaksanakan kedaulatan rakyat yang dilakukan dengan langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.

KPU atau Komisi Pemilihan Umum merupakan institusi negara yang dibentuk untuk menjalankan tugasnya yaitu melaksanakan pemilihan umum di Indonesia dengan sifat nasional, tetap dan mandiri. KPU menjadi lembaga yang bertanggung jawab dalam pemilihan umum dikarenakan Indonesia merupakan salah satu negara yang menerapkan sistem demokrasi yang mana merupakan ciri dari negara demokrasi yaitu adanya pemilihan umum secara langsung dari rakyat (Alamsyah, 2013).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai penyelenggara pemilihan umum harus memiliki kinerja yang baik dan suatu kemampuan untuk dapat mengikuti perkembangan untuk bisa menyelesaikan tugas dan wewenangnya dengan baik.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat terpengaruh dengan banyak faktor, namun yang menjadi fokus utama pada penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi guna menggapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini faktor kinerja pegawai diambil dari etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Etos kerja yang merupakan sekumpulan sikap kerja baik yang sumbernya dari keyakinan yang kuat, kerjasama yang kental dan dilengkapi tanggung jawab penuh terhadap pola kerja integral. Disiplin kerja yang merupakan pemahaman dan kemauan kerja individu lain untuk bisa mengikuti dan taat kepada norma dan aturan yang telah ditetapkan. Kemudian variabel mediasi yaitu motivasi kerja yang merupakan kekuatan dorongan dalam diri yang menjadikan individu berusaha dalam menyanggupi kebutuhannya.

Pemilihan umum di Indonesia dilaksanakan 5 tahun sekali dan pada tahun 2024 akan dilaksanakan pemilihan umum secara serentak di seluruh Indonesia. Akan tetapi sebelum menyelenggarakan pemilu, KPU harus menyelesaikan tugas pokoknya diantaranya adalah menjabarkan program dan melaksanakan anggaran; melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan Pemilu di Kab/Kota berdasarkan undang-undang; mengkoordinasikan dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan Pemilu oleh PPK PPS dan KPPS dalam wilayah kerjanya; menyampaikan daftar pemilih kepada KPU Provinsi; memutakhirkan data pemilih dan menetapkan daftar pemilih; melakukan dan mengumumkan rekapitulasi hasil perhitungan suara; membuat berita acara dan sertifikat perhitungan suara; mengumumkan calon

anggota DPRD sesuai dengan alokasi kursi; menyosialisasikan penyelenggaraan pemilu; melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan pemilu. Adapun capaian kinerja pegawai KPU Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja KPU Kabupaten Blitar Tahun 2020-2021

No	Indikator Kinerja	2020		2021	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Presentase informasi mengenai Partai Politik yang mutakhir dan dipublikasikan pada publik	-	-	25%	8%
2.	Nilai akuntabilitas kerja	B	-	B	B
3.	Nilai keterbukaan informasi publik	-	-	100%	82,5%
4.	Presentase pemilih dalam pemilu	76%	88,23%	77,5%	82,37%
5.	Presentase pemilih wanita dalam pemilu	75%	75%	77%	82,37%
6.	Presentase pemilih disabilitas dalam pemilu	25%	83,6%	77%	82,37%
7.	Presentase pemilih yang berhak memilih tetapi tidak masuk dalam daftar pemilih tetap	0,2%	30%	0,19%	99,75%
8.	Presentase menyelenggarakan pemilu sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang berlaku	100%	100%	100%	100%
9.	Presentase melaksanakan pemilu dengan aman dan damai	90%	100%	100%	100%
10.	Presentase sengketa hukum yang dimenangkan KPU	88%	-	89%	37,09%
11.	Presentase absensi pegawai	100%	95%	100%	92%

Sumber: KPU Kabupaten Blitar

Dapat dilihat pada data di atas, bahwa kinerja Komisi Pemilihan Umum pada tahun 2020-2021 masih terdapat penurunan kinerja pegawai dalam hal presentase pemilih dalam pemilihan umum dari 88,23% pada tahun 2020 turun menjadi 82,37% dan presentase absensi pegawai dari 95% pada tahun 2020 turun menjadi 92% pada tahun 2021. Hal tersebut menjadi salah satu bukti bahwa etos kerja dan disiplin kerja pegawai KPU Kabupaten Blitar masih perlu ditingkatkan. Hal ini diperkuat dengan wawancara dan pengamatan secara langsung di lapangan yang masih terdapat pelanggaran disiplin kerja yaitu terlambat kembali ke kantor setelah istirahat yang menjadi salah satu faktor penurunan kinerja pegawai. Dengan

keterlambatan tersebut pegawai tidak hanya melanggar disiplin kerja, tetapi juga memiliki etos kerja yang buruk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyanata dkk., 2022) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian (Puspitasari dkk., 2021) yaitu etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zega & Relawan Telaumbanua, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh (Novianti dkk., 2021) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Apriansyah dkk., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh (Nazirah dkk., 2021) yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian dari (Andika dkk., 2022) yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ambarita dkk., 2020) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Tumini dkk., 2022) yaitu motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Perdana, 2022) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Primadya dkk., 2022) yaitu motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena, latar belakang dan penelitian terdahulu maka penelitian ini akan mengkaji “**Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPU Kabupaten Blitar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan pada latar belakang seperti di atas, jadi dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini menjadi sebagaimana berikut:

1. Apakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar?
5. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari penjelasan rumusan masalah seperti di atas, maka dapat ditarik tujuan penelitian pada penelitian ini menjadi sebagaimana berikut:

1. Menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
2. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
4. Menguji motivasi kerja dalam memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
5. Menguji motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penjelasan rumusan masalah dan tujuan penelitian seperti di atas, jadi manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Mengetahui apakah Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di KPU Kabupaten Blitar dalam persiapan Pemilu 2024.
2. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi atau acuan guna untuk melakukan pengambilan keputusan oleh pihak yang berwenang di KPU Kabupaten Blitar.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini yaitu etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai KPU Kabupaten Blitar pada tahun 2023. Menggunakan semua pegawai karena sesuai tema dari penelitian ini yaitu mengkaji etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam mempersiapkan Pemilu 2024.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan data pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai perbandingan apakah terdapat sebuah perbedaan hasil antara variabel-variabel penelitian. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini mengkaji variabel etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Kajian dan analisis dari penelitian terdahulu menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu dengan hasil tersebut yaitu (Puspitasari dkk., 2021) dan (Widyanata dkk., 2022). Selanjutnya kajian dan analisis dari penelitian terdahulu menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu dengan hasil tersebut yaitu (Novianti dkk., 2021) dan (Zega & Relawan Telaumbanua, 2022).

Begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dengan hasil tersebut yaitu (Apriansyah dkk., 2021) tetapi berbeda dengan penelitian (Andika dkk., 2022) yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk motivasi kerja mampu memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai terdapat dalam penelitian terdahulu dari (Ambarita dkk., 2020). Kemudian motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat dalam penelitian terdahulu dari (Perdana, 2022).

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Alat	Hasil Penelitian
1.	(Ambarita dkk., 2020)	Etos Kerja (X), Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Motivasi dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar
2.	(Puspitasari dkk., 2021)	Komitmen Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), <i>Team Work</i> (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten
3.	(Novianti dkk., 2021)	Motivasi Ekstrinsik (X), Kinerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasi (Z1) dan Disiplin Kerja (Z2)	Analisis PLS	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten
4.	(Apriansyah dkk., 2021)	Kepemimpinan Transformatif (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Tangerang Selatan
5.	(Nazirah dkk., 2021)	Pengembangan Karir (X1), <i>OCB</i> (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Kota Tanjungpinang
6.	(Widyana dkk., 2022a)	Kemampuan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Bali
7.	(Zega & Relawan)	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)	Regresi Linear	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Kota Gunungsitoli

	Telaumbanua, 2022)	dan Kinerja Pegawai (Y)	Berganda, Uji F	
8.	(Andika dkk., 2022)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen (X3) dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji F	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan
9.	(Perdana, 2022)	Tunjangan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Analisis PLS	Motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan

Judul	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPU Kabupaten Blitar	<ol style="list-style-type: none"> Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel etos kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Komisi Pemilihan Umum. Fenomena penelitian menggunakan persiapan pada tahun 2023 untuk Pemilu 2024. Penelitian ini menggunakan kajian-kajian ilmiah dan kajian-kajian Islami yang diambil dari ayat-ayat Al-Qur'an.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Sumberdaya Manusia

Menurut Susan (2019) sumber daya manusia yaitu seseorang yang bermanfaat dalam melakukan pekerjaan kemudian menjadi dalang dari instansi, perusahaan atau organisasi dan memiliki peran menjadi aset yang kemampuannya

harus sering dilatih dan dikembangkan dalam pelatihan. Pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua dengan pengertian mikro dan makro, sumber daya manusia mikro merupakan seseorang yang bekerja atau menjadi anggota dalam perusahaan juga instansi selanjutnya sumber daya manusia makro merupakan masyarakat suatu negara yang mana sudah menginjak usia angkatan kerja walaupun yang sudah bekerja ataupun juga yang belum bekerja.

Jadi sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi penggerak sebuah perusahaan atau instansi dan selama menjadi penggerak atau aset perusahaan tersebut diperlukan pengembangan didalamnya dengan melakukan pelatihan dan lain sebagainya. Sumber daya manusia sendiri ada dua pengertian yakni mikro dan makro. SDM mikro merupakan seseorang yang bekerja dalam perusahaan atau instansi sedangkan SDM makro merupakan semua individu yang ada dalam suatu negara yang mana telah menginjak usia kerja.

Dalam Islam juga dijelaskan tentang sumber daya manusia yang baik dan benar yakni diterangkan dalam Qur'an Surat Ar-Rum ayat 30:

فَاقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”

Penjelasan ayat di atas menurut tafsir Quraish Shihab, dari itu luruskanlah wajahmu dan menghadaplah kepada agama, jauh dari kesesatan mereka. Tetaplah pada fitrah yang Allah telah ciptakan manusia atas fitrah itu. Yaitu fitrah bahwa mereka dapat menerima tauhid dan tidak mengingkarinya. Fitrah itu tidak akan

berubah. Fitrah untuk menerima ajaran tauhid itu adalah agama yang lurus. Akan tetapi orang-orang musyrik tidak bisa tahu hakikat hal itu (Shihab, 2002).

Sementara menurut (Azwardi dkk., 2021) Ayat ini menjelaskan mengenai esensi penciptaan fitrah manusia yang telah diciptakan oleh Allah SWT. Dan apabila kata ciptaan/fitrah ditarik dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia bisa dijelaskan sebagai potensi lahiriyah seorang manusia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap manusia yang dilahirkan memiliki potensi masing-masing yang berbeda-beda. Dan inilah yang menjadi tugas bagi para manajer agar dapat melihat potensi dari masing-masing bawahannya dan menempatkannya sesuai dengan potensinya masing-masing.

Menurut (Paramansyah & Husna, 2021) sumber daya manusia dalam perspektif Islam merupakan segala sumber daya yang dapat digunakan untuk beribadah kepada Allah, tidak untuk yang lainnya. Dengan memiliki rasa penerimaan amanah dari Allah SWT menjadikan kemampuan seseorang akan ditingkatkan serta dilakukan untuk menjalankan amanah yang ditujukan. Sifat yang menjadi cerminan terhadap sumber daya manusia Islami yang baik ialah *amanah*, *siddiq*, *tabligh* dan *fathonah*. Keempat sifat tersebut menjadi tolak ukur yang baik dalam menghitung kekuatan sumber daya manusia Islami.

2.2.2 Etos Kerja

2.2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja menurut Sinamo (2011) dalam bukunya yaitu sekumpulan sikap kerja positif yang berinti terhadap kerjasama kental, kepercayaan tinggi dengan adanya tanggung jawab penuh terhadap kegiatan kerja integral.

Etos kerja menurut Nurjaya dkk., (2021) merupakan sekumpulan sikap kerja yang positif serta berakar kepada kesadaran yang kuat, kepercayaan fundamental dengan adanya komitmen penuh terhadap paradigma kerja integral. Oleh karena itu dijelaskan dengan delapan indikator yaitu kerja merupakan rahmat, kerja merupakan amanah, kerja merupakan panggilan, kerja merupakan aktualisasi, kerja merupakan ibadah, kerja sebuah kehormatan dan kerja merupakan pelayanan.

Etos kerja dalam perspektif islam menurut Nurdin (2020) adalah sesuatu yang memiliki kaitan terhadap nilai kejiwaan individu, oleh sebab itu diutamakan setiap individu muslim diwajibkan mengisi dengan kebiasaan positif serta membuat pekerjaan dengan baik, yang mana akan membuat nilai-nilai Islam yang diyakininya bisa terwujud. Etos juga memperlihatkan perilaku serta keinginan individu.

Etos kerja memiliki arti bahwa sifat, watak dasar dan pola pikir telah menjadi sebuah kebiasaan yang bahkan bisa menjadi norma dan nilai yang dianut oleh masyarakat karena diyakini hal tersebut yang terbaik bagi sikap dan harapan mereka. Etos kerja adalah seperangkat aturan dengan sifatnya mengikat serta penetapannya dilakukan secara eksplisit dengan prakteknya diterima serta diakui menjadi kebiasaan yang normal agar dipertahankan pada kehidupan para pegawai perusahaan. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya, dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan dari masyarakat. Berdasarkan penjelasan di atas maka bisa dipahami yang mana etos

kerja merupakan perilaku serta pandangan individu terhadap kerja sebagai hal yang benar dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dan yang memuaskan masyarakat.

2.2.2.2 Indikator Etos Kerja

Beberapa indikator etos kerja menurut (Abdul, 2013) dalam bukunya sebagaimana berikut:

a. Profesionalitas kerja

Dalam profesionalitas kerja terdapat beberapa item yaitu menghargai waktu, memiliki komitmen, disiplin tinggi, kuat pendirian, berani menghadapi tantangan.

b. Semangat kerja tinggi

Dalam semangat kerja tinggi terdapat 2 item yaitu percaya diri, kreatif dan inovatif serta bertanggung jawab, tangguh dan pantang menyerah.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja menurut Darwish A. Yuosef, dalam (Aqsariyanti dkk., 2019) menjelaskan bahwa penekanan etos kerja terhadap beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Keadilan serta kemurahan hati pada tempat kerja.
- b. Kerjasama dan persaingan pada tempat kerja
- c. Komitmen serta dedikasi kepada pekerjaan
- d. Kerja keras
- e. Kreativitas dalam bekerja

f. Tepat waktu pada saat bekerja

2.2.2.4 Etos Kerja Dalam Islam

Manusia sebagai makhluk hidup membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya dalam bertahan hidup. Bekerja merupakan cara manusia dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan bisa dikatakan bahwa manusia merupakan makhluk pekerja. Manusia harus bekerja untuk hidup, kesuksesan dan kebahagiaannya. Namun dalam bekerja harus dilandasi sikap semangat dalam mencapai tujuan yang bisa disebut sebagai etos kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Izzudin Al-Khatib At-Tamimi pada (Nurdin, 2020) memberi batasan dalam melakukan pekerjaan yakni jujur, bertanggung jawab, menepati janji dan toleransi terhadap sesama.

Melakukan pekerjaan bagi individu muslim memiliki arti sebagai ibadah, bukti penghambaan serta puji syukur dalam mengelola serta memenuhi kewajibannya terhadap Allah SWT untuk mencapai individu terbaik, dimana dengan kesadaran jika penciptaan bumi menjadi ladang ujian untuk umat manusia yang mempunyai etos terbaik (Nurdin, 2020). Juga membuat setiap muslim untuk menjalankan etos kerja dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana dalam Q.S Asy-Syarah ayat 7-8:

عَ إِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

Penjelasan ayat di atas menurut tafsir Quraish Shihab, maka apabila kamu telah selesai dalam urusan dakwah dan jihad, lakukanlah ibadah dengan sungguh-sungguh. Lakukanlah ibadah sampai dirimu merasa lelah. Dan hendaknya hanya kepada Tuhanmulah kamu menghadap dan mengadukan segala permasalahan dan kebutuhanmu (Shihab, 2002).

Etos kerja dalam perspektif islam sebagaimana pesan implisit Allah SWT yang menyatakan kita tak akan bisa memasuki surga Allah SWT apabila kita sendiri tidak mempunyai kesanggupan (*jihad*), yang juga berarti bagaimana kita mampu menyelesaikan pekerjaan instansi apabila tidak memiliki kesungguhan untuk melakukan pekerjaan. Agar memperoleh kehidupan bahagia dan sukses membutuhkan kesungguhan dan kesabaran untuk mencapainya. Dengan etos kerja tinggi yang harus diperkuat dan dipertahankan instansi dan semua pegawainya.

2.2.2.5 Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik seseorang yang mempunyai sikap etos kerja bisa terlihat dalam perilaku dan sikapnya.

1. Bertanggung jawab
2. Berorientasi ke masa depan
3. Ikhlas
4. Jujur
5. Menghargai waktu

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam pendapat Keiht Davis pada (Mangkunegara, 2001), disiplin kerja adalah kegiatan yang dilakukan manajemen dalam memperkuat aturan organisasi. Menurut (Wulandari & Kusumah, 2021) disiplin kerja merupakan sikap taat dan setia dari dalam individu atau kelompok terhadap norma dan aturan yang berlaku baik tertulis dan tidak tertulis beserta dengan sanksi yang akan didapat apabila melanggar peraturan tersebut, hal itu akan mencerminkan bentuk perilaku serta sikap terhadap suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Dalam pendapat Davis dan Newstorm dalam (Afriliansyah dkk., 2020) menyebutkan jika disiplin kerja adalah langkah manajemen dalam menegakkan aturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan dalam membatasi perilaku karyawan dalam memperbaiki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Dalam pendapat Siswanto pada penelitian (Vironika, 2019) disiplin kerja merupakan perilaku menghargai, hormat, taat serta patuh dengan aturan-aturan tertulis juga tidak tertulis yang berlaku kemudian mampu untuk mematuhi dan taat terhadap sanksi-sanksi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran.

Dari beberapa pengertian di atas, menunjukkan jika disiplin kerja adalah perilaku menghargai, hormat, taat serta patuh terhadap norma dan aturan yang berlaku walaupun yang tertulis dan tidak tertulis dengan tujuan mengubah perilaku individu atau kelompok untuk meningkatkan kesadaran mentaati peraturan serta

kesediaan menyepakati sanksi-sanksi yang diperoleh apabila tidak menjalankan kewajiban serta wewenang yang sudah disampaikan.

2.2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2001) dalam bukunya menjelaskan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan mengatur pegawai agar taat dan patuh terhadap pedoman kerja yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu suatu kegiatan mengatur pegawai terhadap penyatuan aturan serta mengerahkan kemampuan yang dimiliki dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di pedoman kerja.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu aktivitas dalam pemberian hukuman-hukuman yang sesuai dengan apa yang dilanggar pegawai, dimana akan semakin berat hukuman yang diberikan apabila pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang.

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut (Robbin, 2008) dalam bukunya sebagaimana berikut:

a. Disiplin waktu

Dalam disiplin waktu terdapat beberapa item yaitu mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor, mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan kantor, datang dan hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan kantor, mampu mengatur prioritas diri saat bekerja.

b. Disiplin peraturan

Dalam disiplin peraturan terdapat beberapa item yaitu bisa mematuhi peraturan dan perintah kantor, absensi dilakukan sesuai waktu dalam peraturan, taat dan ikut dalam menggunakan pakaian sesuai dengan aturan.

c. Disiplin tanggung jawab

Dalam disiplin tanggung jawab terdapat beberapa item yaitu mengerjakan pekerjaan secara baik, bisa menjaga peralatan kantor secara baik, memiliki tanggung jawab dari diberinya pekerjaan serta tugas dengan maksimal, bisa menjaga peralatan kantor secara maksimal, tanggung jawab terhadap tugas maupun pekerjaan yang sudah disampaikan.

2.2.3.4 Disiplin Kerja dalam Islam

Sejalan dengan pengertian disiplin kerja yang sudah dijelaskan, dalam Islam disiplin juga merupakan hal yang penting dalam penguatan iman dan takwa kepada Allah SWT. Disiplin dalam Islam seperti disiplin menunaikan ibadah sholat, puasa dan lain sebagainya.

Disiplin kerja dalam islam menurut (Abdullah, 2015) dalam bukunya adalah seseorang yang bisa menjaga ketaatan serta amanah dari banyak orang, artinya telah mampu bertanggung jawab terhadap kewajiban pokoknya. Pada

agama Islam terdapat ayat Al-Qur'an yang menyampaikan untuk disiplin dengan maksud taat terhadap aturan yang sudah dibentuk, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

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

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

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 turun berkenaan dengan Abdullah bin Hudzafah bin Qais bin Adi yang pada saat itu diutus oleh Rasulullah di dalam satu pasukan khusus (Syaikh, 2017).

Menurut Ash 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.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Robbin (2008) dalam bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan tiga elemen utama seorang individu untuk mencapai tujuannya yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan bersama bagaimana giatnya individu berusaha, namun jika dengan tingginya intensitas saja tidak memperoleh prestasi kerja maka dibutuhkan arah yang menguntungkan

organisasi. Kemudian motivasi mempunyai dimensi ketekunan yaitu ukuran perihai berapa lama individu mampu membentengi usahanya.

Motivasi kerja menurut (Rahsel, 2016) merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap sifat individu dalam memenuhi kebutuhannya dan menjadi dorongan yang timbul akibat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja menurut (Arisanti dkk., 2019) merupakan suatu keadaan yang mendukung serta menggerakkan individu baik dalam diri sendiri ataupun dari luar dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan kegiatan agar menghasilkan kerja yang baik serta tercapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dengan itu bisa disimpulkan jika motivasi kerja merupakan sebuah situasi yang mendorong serta memiliki pengaruh pada individu dari dalam diri sendiri maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuan yang ingin dicapai.

2.2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja dibagi menjadi enam indikator sebagaimana berikut:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator: prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Islam

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa ahli, motivasi kerja merupakan bentuk dukungan dari dalam diri juga 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. Al-Qur'an surat 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.”

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah pergilah melakukan perjalanan ke manapun yang kalian inginkan dari seluruh belahannya dan berpencarlah kalian di segala penjurunya dalam melakukan segala macam usaha dan perdagangan. Dan ketahuilah bahwa usaha kalian tidak akan membawa manfaat bagi kalian sama sekali kecuali jika Allah memudahkannya untuk kalian (Syaikh, 2017).

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

Motivasi kerja dalam Islam menurut (Usman, 2015) yang terpenting adalah individu melakukan amal kebaikan (beribadah) merupakan motivasi *murdhatillah* yaitu berharap Allah SWT memberikan pahala dan ridha-Nya. Menjadi motivasi jangka panjang dalam menggapai dunia dan akhirat. Dan Allah SWT yang memberikan motivasi, Tuhan Yang Maha Kuasa. Al-Quran Surat Al-Ahzab ayat 29:

وَإِنْ كُنْتُمْ تُرِيدُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْأَرْضَ الْآخِرَةَ فَإِنَّ اللَّهَ أَعَدَّ لِلْمُحْسِنِينَ مِنْكُمْ أَجْرًا
عَظِيمًا

Artinya: “Jika kamu menginginkan Allah, Rasul-Nya, dan negeri akhirat, sesungguhnya Allah menyediakan pahala yang besar bagi siapa yang berbuat baik di antara kamu.”

2.2.5 Kinerja

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2001) dalam bukunya merupakan hasil yang diperoleh secara kuantitas juga kualitas yang sudah digapai pegawai saat melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi sebuah keberhasilan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakannya. Kinerja merupakan kegiatan yang bisa dikerjakan pegawai dimana kegiatan tersebut telah sesuai berdasarkan kewajiban serta fungsinya. Dalam batasan-batasan tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil sebuah pekerjaan yang bisa diperlihatkan atau tampilan kerja pegawai (Hidayat & Agustina, 2020).

Menurut (Yantika dkk., 2018) kinerja merupakan hasil pencapaian individu dalam kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab dari apa yang

ditugaskan kepadanya. Kinerja individu mendapat pengaruh dari tingginya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif serta motivasi karyawan.

Dari semua penjelasan seperti di atas, penyimpulan yang bisa didapat yaitu kinerja merupakan pencapaian atau hasil akhir dalam melakukan pekerjaan baik dalam kualitas juga kuantitas yang dilakukan individu sebagai kewajibannya sesuai amanah yang sudah dibebankan kepadanya.

2.2.5.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam bukunya menjelaskan terdapat beberapa indikator dari kinerja sebagai berikut:

a. Kuantitas

Terdapat beberapa item dari kuantitas yaitu bisa mengerjakan kewajiban dari pekerjaannya sesuai dengan target, sigap dan tanggap dalam bekerja, serta mampu melebihi jumlah kerja yang sudah ditetapkan kantor.

b. Kualitas

Terdapat beberapa item dari kualitas yaitu bisa memberi mutu yang maksimal untuk organisasi, bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan tolak ukur yang sudah diatur oleh organisasi, menyelesaikan kerja dengan maksimal untuk tercapainya tujuan dari organisasi, mengerjakan pekerjaan secara jujur serta teliti.

2.2.5.3 Kinerja dalam Islam

Berdasarkan penjelasan kinerja yang telah dijelaskan di atas, kinerja adalah capaian dengan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan

berdasarkan amanah yang sudah diberikan. Al-Qur'an juga menjelaskan mengenai kinerja yaitu pada surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah dan firman Allah: *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi*. Dengan maksud adalah masing-masing memperoleh siksa sesuai dengan amal dan perbuatannya (Syaikh, 2017).

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 menaklukkan dunia juga memposisikan dirinya menjadi bagian terbaik dalam masyarakat yang juga dapat dikatakan apabila hanya dengan melakukan pekerjaan manusia tersebut mampu memanusiakan dirinya sendiri.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.6 Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai

Etos kerja menurut (Sinamo, 2011) merupakan sekumpulan sikap kerja positif dengan akarnya dari kerjasama yang kuat, keyakinan yang kuat, disertai komitmen sungguh-sungguh terhadap pekerjaan. Etos kerja merupakan

kesungguhan pribadi dari dirinya disertai cara mengekspresikan, melihat, mempercayai serta memberi arti terhadap sesuatu yang bisa memberikan dorongan terhadap dirinya agar bergerak serta mendapatkan amal baik secara maksimal.

Hal tersebut didukung penelitian dari Puspitasari dkk., (2021) menjelaskan jika Etos kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja Bawaslu Kabupaten Klaten. Penelitian lainnya dari (Widyanata dkk., 2022) juga memperoleh hasil yang sama yaitu etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Bali. Sehingga etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi. Akan tetapi peneliti masih minim menemukan penelitian pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum.

2.3.7 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menurut Nitisemito (2016) merupakan sebuah sikap perbuatan serta perilaku yang sudah sejalan dengan aturan-aturan yang ada di organisasi, aturan-aturan tertulis ataupun tidak tertulis. (Abdurrahmat, 2009) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah penerimaan dari individu untuk taat kepada segala macam aturan juga norma yang ada pada sebuah organisasi.

Hal itu didukung penelitian Novianti dkk., (2021) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten. Didukung dengan penelitian (Zega & Relawan Telaumbanua, 2022) menjelaskan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Kota Gunungsitoli.

2.3.8 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja menurut Arisanti dkk., (2019) merupakan sebuah keadaan yang memberikan dorongan kepada individu baik dari dalam diri ataupun dari luar berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan kegiatan agar memperoleh capaian kerja yang baik dan tercapai tujuannya.

Hal tersebut didukung penelitian Apriansyah dkk., (2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Tangerang Selatan. Bertolak belakang penelitian (Andika dkk., 2022) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

2.3.9 Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Etos Kerja merupakan suatu sikap milik seseorang dimana harus disertai dengan komitmen yang baik demi terwujudnya suatu organisasi yang baik serta mempunyai etos kerja tinggi. Hal tersebut didukung penelitian dari (Ambarita dkk., 2020) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.10 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Pengertian disiplin kerja dalam Rivai (2011) yaitu sebuah alat dimana penggunaannya oleh para manajer dalam melakukan komunikasi dengan pegawai supaya mereka ikut dalam membentuk sebuah perilaku baru juga menjadi sebuah

gerakan dalam peningkatan kesediaan serta kesadaran pegawai untuk mematuhi semua aturan yang ada di perusahaan.

Dengan disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati aturan akan meningkat yang kemudian akan berpengaruh kepada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Hal itu didukung dengan penelitian (Perdana, 2022) motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat.

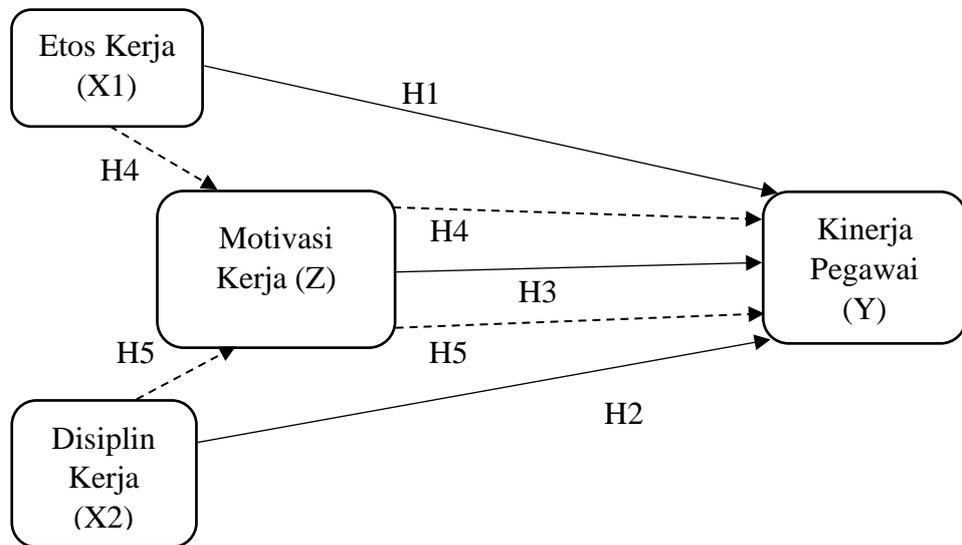
2.4 Kerangka Konsep

Penelitian ini meneliti sebuah Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada KPU Kota Malang. Kerangka konseptual yang bisa digambarkan berdasarkan dari model teori digambarkan pada sub bab hipotesis.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah simpulan yang bersifat sementara atau belum final juga merupakan jawaban dengan bersifat sementara juga menjadi konstruk penelitian berdasarkan masalah penelitian, menjelaskan hubungan dari dua variabel atau lebih, keabsahan dugaan tersebut wajib mampu dibuktikan melalui penelitian ilmiah. Etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan: Pengaruh Langsung ———> Pengaruh Tidak Langsung - - - - ->

Hipotesis Penelitian:

H1: Etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persiapan Pemilu 2024.

H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persiapan Pemilu 2024.

H3: Motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persiapan Pemilu 2024.

H4: Motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh etos kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persiapan Pemilu 2024.

H5: Motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persiapan Pemilu 2024.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Eksplanatory research digunakan dalam penelitian ini, menurut (Singarimbun & Effendi, 1995), penggunaan *eksplanatory research* bertujuan untuk mendapatkan penjelasan dari sebuah hubungan kausal dari variabel-variabel melalui pengujian penelitian. Pada penelitian ini akan diuji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. variabel bebas pada penelitian ini meliputi etos kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Penelitian kuantitatif pada umumnya digunakan pada hipotesis ataupun memberi dukungan hipotesis kemudian digunakan peneliti agar dapat melihat apa saja hal yang memberikan pengaruh kejadian sebuah fenomena atau bisa dikatakan peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih yang jadi objek sebuah penelitian. Dari beberapa penjelasan maka penelitian yang dilakukan akan menggunakan penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ingin melihat kemampuan Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada KPU Kabupaten Blitar.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk dijalankannya penelitian pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Blitar di Jalan Raya, Jurangmenjing, Garum, Kec. Garum, Kabupaten Blitar, Jawa Timur 66182.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2011) populasi merupakan tempat penyamarataan yang didalamnya terdapat objek/subjek yang punya karakteristik serta kuantitas berbeda-beda dimana penetapannya dilakukan oleh peneliti agar ditelaah serta selanjutnya diambil kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi yang merupakan pegawai KPU Kabupaten Blitar sejumlah 32 pegawai.

3.3.2 Sampel

Dalam pandangan (Arikunto, 2006) apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlahnya lebih besar maka diambil sebanyak 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Jadi penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang karena pegawai KPU Kabupaten Blitar kurang dari 100 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penggunaan metode untuk mengambil sampel merupakan sensus juga disebut sampling jenuh (Supriyanto dkk., 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang, peneliti menjadikan semua populasi menjadi sampel.

3.5 Jenis Data

Data primer merupakan data dengan pengambilan serta pengumpulannya dilakukan peneliti secara langsung yaitu dengan pengisian angket/kuesioner yang dilakukan oleh responden. Dalam penelitian ini, menggunakan angket/kuesioner menjadi hal inti dalam memperoleh dan mengumpulkan data. Hasil

angket/kuesioner akan memperoleh hasil sebuah tabel analisa statistik, angka-angka, penjelasan juga kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis data kuantitatif berdasarkan dari hasil kuesioner atau angket. Data primer dikumpulkan dari melaksanakan survei langsung juga pengamatan di KPU Kabupaten Blitar yang menjadi objek penelitian. Tujuan dari penelitian lapangan yaitu agar mendapatkan data secara lebih akurat dan jelas.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu gaya dari peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan dapat dilakukan dengan berbagai cara (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai adalah data primer. Sumber data primer didapatkan dari penggunaan kuesioner meliputi etos kerja, motivasi kerja dan motivasi kerja. Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai KPU Kabupaten Blitar.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel juga disebut DOV adalah suatu penggambaran sifat juga nilai sebuah objek maupun gerakan yang mempunyai keragaman tertentu kemudian peneliti sudah menetapkan yang memiliki tujuan agar dipelajari dengan pada akhirnya diambil kesimpulan. Pada penelitian ini didalamnya ada empat variabel kinerja, disiplin kerja, etos kerja serta motivasi kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Etos Kerja (X1)	Profesionalitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai waktu 2. Memiliki komitmen 3. Disiplin tinggi 4. Kuat pendirian 5. Berani menghadapi tantangan 	(Abdul, 2013)
		Semangat kerja tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri, kreatif dan inovatif 2. Bertanggung jawab, tangguh dan pantang menyerah 	
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa dan siap mematuhi aturan jam kerja kantor 2. Bisa melakukan pekerjaan dan tugasnya sesuai waktu yang diputuskan instansi 3. Masuk serta datang menuju tempat kerja secara tepat waktu sebagaimana aturan instansi 4. Bisa memprioritaskan diri dalam melakukan pekerjaan 	(Robbin, 2008)
		Disiplin peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa serta siap mentaati tugas serta peraturan instansi 2. Menjalani absen sesuai waktu yang telah dibuat 3. Bisa memakai seragam sesuai aturan instansi 	
		Disiplin tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakhiri sebuah tugas dalam bekerja secara maksimal 2. Bisa menjaga alat-alat kantor secara maksimal 3. Tanggung jawab melakukan pekerjaan yang diperoleh dengan baik 	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa mengakhiri tugas dan pekerjaan sesuai jadwal 2. Tanggap dan siap pada pekerjaan 3. Mampu melakukan lebih dari jumlah pekerjaan yang sudah diatur kantor 	(Sedarmayanti, 2011)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa memberi mutu secara maksimal kepada perusahaan 2. Dapat bekerja sesuai tolak ukur yang sudah diatur perusahaan 3. Mengakhiri pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya 	

			4. Mengakhiri pekerjaan dengan jujur dan teliti	
4.	Motivasi Kerja (Z)	Ketentraman	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja	(Afandi, 2018)
		Dorongan untuk bekerja sebaik mungkin	1. Prestasi kerja 2. Pengakuan dari atasan 3. Pekerjaan itu sendiri	

3.8 Skala Pengukuran

Supriyanto dkk., (2013) skala pengukuran merupakan rangkaian peraturan saat menggunakan metode kuantitatif dengan data sebuah penghitungan variabel. Pada penelitian ini memakai skala Likert, yang merupakan skala dengan penggunaannya dalam proses penghitungan persepsi, pendapat dan sikap individu atau kelompok dari sebuah kejadian sosial dimana pengembangan dari variabel jadi indikator, dilanjutkan membentuk dasar pada pembuatan item.

Contoh alternatif jawaban yang dipakai pada kuesioner penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Jawaban SS: sangat setuju menjadi skor 5.
- b. Jawaban S: setuju menjadi skor 4.
- c. Jawaban N: netral menjadi skor 3
- d. Jawaban TS: tidak setuju menjadi skor 2.
- e. Jawaban STS: sangat tidak setuju menjadi skor 1.

3.9 Metode Analisis Data

Abdillah & Hartono (2018) menjelaskan jika *SEM-PLS* adalah component-based *SEM* atau *variance*, yaitu mengkorelasikan indikator sebuah variabel laten dimana satunya tidak dilakukan terhadap indikator sebuah variabel

laten lainnya pada sebuah model penelitian. *SEM-PLS* memiliki keunggulan yaitu sifatnya yang non parametrik atau tanpa bantuan dari berbagai asumsi. *SEM-PLS* memiliki batas minimal jumlah sampel yang kecil. Aplikasi dapat digunakan hanya dengan memakai 30 sampel saja. Analisis konstruk dengan indikator normatif ataupun reflektif dapat dilakukan *SEM-PLS*, serta bisa menggunakan model dasar yang mana teorinya tidak kuat.

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel penelitian Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yang merupakan variabel penelitian. Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel-variabel tersebut. Mean atau rata-rata adalah nilai rata-rata penelitian secara keseluruhan, dan standar deviasi adalah variasi jawaban responden.

3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, harus memiliki data yang valid dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, sebelum diberikan kepada responden, instrumen angket harus diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2011).

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah angket itu sah atau tidak. Hasil penelitian hanya dapat dianggap valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data nyata tentang objek penelitian. Alat ukur yang

digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dianggap valid jika dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011).

Perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk menentukan seberapa jauh hasil pengukuran terhadap gejala yang sama diulang dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama. Data bisa dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$, sebaliknya apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka data itu dikategorikan tidak reliabel.

3.9.2.1 Validitas Konvergen

Prinsip yang mendasari validitas konvergen adalah bahwa pengukur-pengukur konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif. Nilai *AVE* yang sama dengan 0,5 atau lebih menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya.

3.9.2.2 Validitas Diskriminan

Dalam hal validitas diskriminan, prinsipnya adalah bahwa pengukur konstruk yang berbeda tidak seharusnya memiliki hubungan tinggi. *cross-loading* pengukuran dengan mengubahnya menjadi alat untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai akar *variance average extracted (AVE)* setiap konstruk dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika nilai *AVE* konstruk tertentu lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya, maka konstruk

tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. Disarankan bahwa nilai tes lebih dari 0.50.

3.9.3 Model Struktural (Inner Model)

Supriyanto dkk., (2013) menjelaskan bahwa inner model adalah deskripsi hubungan antara variabel laten (*structural model*). Model ini, juga dikenal sebagai "hubungan dalam", mengacu pada teori substantif penelitian. tidak menghilangkan sifat umum, yaitu asumsi bahwa variabel laten dan variabel manifest berada di skala zero means dan unit varian sama dengan satu. Oleh karena itu, parameter lokasi tidak perlu dimasukkan ke dalam model.

Adanya kolinearitas antara konstruk dan kemampuan prediktif model adalah langkah pertama dalam evaluasi model struktural. Selanjutnya, evaluasi dilakukan dengan menggunakan empat kriteria: koefisien determinasi (R^2), redundansi yang divalidasi secara *cross-validated* (Q^2), ukuran efek (f^2), dan koefisien jalur, juga dikenal sebagai koefisien jalur (Sarstedt dkk., 2017).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang dibentuk untuk menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemilihan umum di Indonesia yang sifatnya nasional, mandiri dan tetap. Pendirian Komisi Pemilihan Umum periode pertama pada tahun 1998 saat era Reformasi dengan putusan Keppres No. 16 Tahun 1999 yang beranggotakan 53 orang anggota dari pemerintahan dan partai politik. Periode kedua pada tahun 2001 didirikan dengan putusan Keppres No. 10 Tahun 2001 yang beranggotakan 11 orang anggota dari lembaga swadaya masyarakat dan akademis. Periode ketiga pada tahun 2017 dengan putusan Keppres No. 101/P/2007 yang beranggotakan 7 orang anggota dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat.

KPU beranggotakan serta dibantu oleh sekretariat jenderal sedangkan KPU Provinsi dan Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh sekretariat yang berasal dari pegawai negeri sipil. Jumlah anggota KPU RI adalah 7 orang anggota sedangkan KPU Provinsi dan Kabupaten/Kota masing-masing adalah 5 orang anggota. Dalam keanggotaan KPU baik Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota masing-masing terdiri dari ketua kpu (juga merangkap sebagai anggota) dan anggota. Ketua KPU dipilih dari dan oleh anggota dengan masa jabatan selama 5 tahun.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

Visi

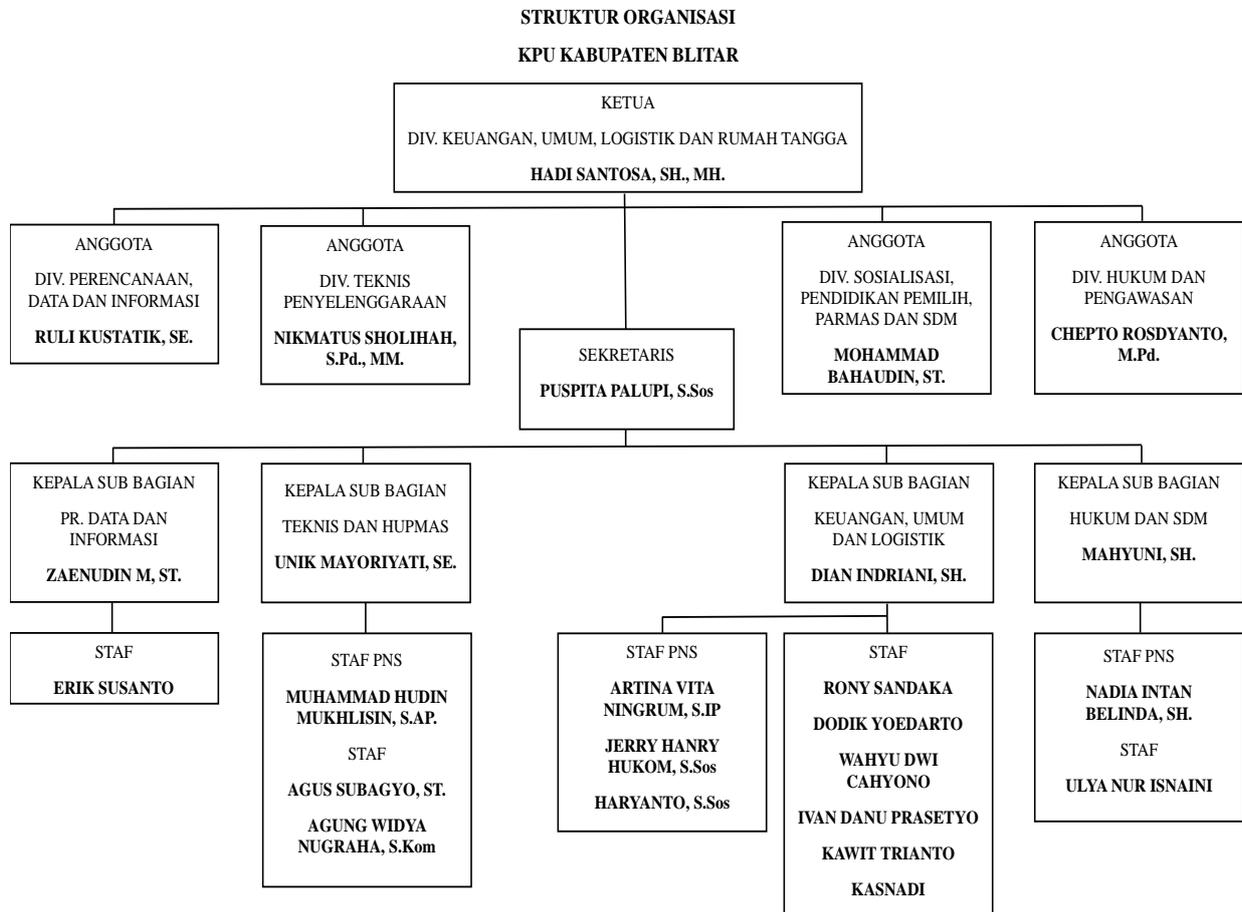
Menjadi Penyelenggara Pemilu Serentak yang Mandiri, Profesional dan Berintegritas

Misi

1. Meningkatkan kompetensi penyelenggara Pemilu Serentak dengan berpedoman kepada perundang-undangan dan kode etik penyelenggara Pemilu.
2. Menyusun peraturan di bidang Pemilu Serentak yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif.
3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu Serentak yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam menyelenggarakan Pemilu Serentak.
5. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu Serentak.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu Serentak untuk seluruh pemangku kepentingan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Blitar



Sumber: KPU Kabupaten Blitar tahun 2022

Lokasi Instansi

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Blitar berada di lokasi yang strategis, mudah diakses, dan mudah diakses, yang merupakan faktor penting untuk kelancaran operasi.

Kantor : Jalan Raya Jurangmenjing, Garum, Kabupaten Blitar, Jawa Timur 66182

Nomor : (0342) 814310

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melihat jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dari 32 pegawai di KPU Kabupaten Blitar. Hasilnya adalah sebagai berikut.

4.1.4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	21	65,6%
2.	Perempuan	11	35,4%
	Total	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai laki-laki daripada perempuan di Komisi Pemilihan Umum. Jumlah pegawai pria adalah 21 orang, atau 65,6%, dan jumlah pegawai wanita adalah 11 orang, atau 35,4%.

4.1.4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden dari jenis kelamin dijelaskan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
15-25	4	12,5%
26-36	10	31,25%
37-47	14	43,75%
48-58	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa ada 4 orang atau 12,5 persen staf berusia 15 hingga 25 tahun; 10 orang atau 31,25% staf berusia 26 hingga 36 tahun; 14 orang atau 43,75% staf berusia 37 hingga 47 tahun dan 4 orang atau 12,5 persen staf berusia 48 hingga 58 tahun.

4.1.4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dijelaskan dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP-SMA	19	59,4%
S1	10	31,2%
S2	3	9,4%
S3	0	0%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pegawai Komisi Pemilihan Umum lebih banyak pegawai dengan tingkat pendidikan SMP-SMA dibandingkan dengan tingkat pendidikan S1-S3. Presentase pegawai dengan tingkat pendidikan SMP-SMA sebesar 19 orang atau 59,4%, pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 10 orang atau 31,2%, pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 3 orang atau 9,4% dan tidak ada pegawai dengan tingkat pendidikan S3.

4.1.4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden dari lama bekerja disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<5 Tahun	20	62,5%
>6 Tahun	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat pegawai KPU Kabupaten Blitar sebanyak 20 pegawai telah bekerja dibawah 5 tahun atau 62,5% sedangkan 12 pegawai telah bekerja lebih dari 6 tahun atau 37,5%.

4.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.5.1 Variabel Etos Kerja

Dalam penelitian ini, enam indikator digunakan untuk mengukur variabel etos kerja. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Mean
X1.1	13	40,6%	14	43,8%	3	9,4%	2	6,3%	0	0%	4,2
X1.2	15	46,9%	8	25%	7	21,9%	1	3,1%	1	3,1%	4,1
X1.3	12	37,5%	14	43,8%	3	9,4%	3	9,4%	0	0%	4,1
X1.4	12	37,5%	16	50%	0	0%	3	9,4%	1	3,1%	4,1
X1.5	9	28,1%	16	50%	3	9,4%	4	12,5%	0	0%	3,9
X1.6	10	31,3%	14	43,8%	3	9,4%	4	12,5%	1	3,1%	3,9
X1.7	14	43,8%	11	34,4%	3	9,4%	4	12,5%	0	0%	4,1
X1.8	19	59,4%	6	18,8%	4	12,5%	2	6,3%	1	3,1%	4,3

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X1.1 menunjukkan 13 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 40,6%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan X1.2 menunjukkan 15 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 46,9%, 8 pegawai dengan jawaban setuju atau 25%, 7 pegawai dengan jawaban netral atau 21,9%, 1 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 3,1% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
3. Pernyataan X1.3 menunjukkan 12 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 37,5%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan X1.4 menunjukkan 12 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 37,5%, 16 pegawai dengan jawaban setuju atau 50%, tidak ada pegawai yang dengan jawaban netral, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
5. Pernyataan X1.5 menunjukkan 9 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 28,1%, 16 pegawai dengan jawaban setuju atau 50%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 4 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 12,5 dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
6. Pernyataan X1.6 menunjukkan 10 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 31,3%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 3 pegawai dengan

jawaban netral atau 9,4%, 4 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 12,5% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

7. Pernyataan X1.7 menunjukkan 14 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 43,8%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 4 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 12,5% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan X1.8 menunjukkan 19 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 59,4%, 6 pegawai dengan jawaban setuju atau 18,8%, 4 pegawai dengan jawaban netral atau 12,5%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

4.1.5.2 Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, 9 indikator digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Mean
X2.1	13	40,6%	12	37,5%	3	9,4%	3	9,4%	1	3,1%	4
X2.2	9	28,1%	13	40,6%	7	21,9%	1	3,1%	2	6,3%	3,8
X2.3	12	37,5%	14	43,8%	2	6,3%	2	6,3%	2	6,3%	4
X2.4	13	40,6%	11	34,4%	3	9,4%	3	9,4%	2	6,3%	3,9
X2.5	11	34,4%	15	46,9%	2	6,3%	3	9,4%	1	3,1%	4
X2.6	15	46,9%	11	34,4%	4	12,5%	1	3,1%	1	3,1%	4,2
X2.7	17	53,1%	10	31,3%	2	6,3%	3	9,4%	0	0,0%	4,3
X2.8	13	40,6%	12	37,5%	2	6,3%	3	9,4%	2	6,3%	4

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X2. menunjukkan 13 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 40,6%, 12 pegawai dengan jawaban setuju atau 37,5%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
2. Pernyataan X2.2 menunjukkan 9 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 28,1%, 13 pegawai dengan jawaban setuju atau 40,6%, 7 pegawai dengan jawaban netral atau 21,9%, 1 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 3,1% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.
3. Pernyataan X2.3 menunjukkan 12 pegawai dengan jawaban sangat setuju 37,5%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.
4. Pernyataan X2.4 menunjukkan 13 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 40,6%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju 6,3%.
5. Pernyataan X2.5 menunjukkan 11 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 34,4%, 15 pegawai dengan jawaban setuju atau 46,9%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
6. Pernyataan X2.6 menunjukkan 15 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 46,9%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 4 pegawai dengan

jawaban netral atau 12,5%, 1 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 3,1% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

7. Pernyataan X2.7 menunjukkan 17 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 53,1%, 10 pegawai dengan jawaban setuju atau 31,3%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan X2.8 menunjukkan 13 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 40,6%, 12 pegawai dengan jawaban setuju atau 37,5%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.

4.1.5.3 Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini, enam indikator digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan dalam tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja

	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Mean
Y.1	17	53,1%	11	34,4%	2	6,3%	1	3,1%	1	3,1%	4,3
Y.2	10	31,3%	11	34,4%	6	18,8%	2	6,3%	2	6,3%	3,9
Y.3	15	46,9%	10	31,3%	2	6,3%	4	12,5%	0	0,0%	4,2
Y.4	12	37,5%	13	40,6%	5	15,6%	2	6,3%	0	0,0%	4,1
Y.5	15	46,9%	12	37,5%	3	9,4%	1	3,1%	1	3,1%	4,2
Y.6	16	50,0%	12	37,5%	1	3,1%	2	6,3%	1	3,1%	4,3
Y.7	16	50,0%	11	34,4%	1	3,1%	2	6,3%	2	6,3%	4,2
Y.8	14	43,8%	14	43,8%	1	3,1%	2	6,3%	1	3,1%	4,2

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Y1 menunjukkan 17 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 53,1%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 6 pegawai dengan jawaban netral atau 18,8%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.
2. Pernyataan Y2 menunjukkan 10 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 31,3%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 6 pegawai dengan jawaban netral atau 18,8%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.
3. Pernyataan Y3 menunjukkan 15 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 46,9%, 10 pegawai dengan jawaban setuju atau 31,3%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 4 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 14,5% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan Y4 menunjukkan 12 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 37,5%, 13 pegawai dengan jawaban setuju atau 40,6%, 5 pegawai dengan jawaban netral atau 15,6%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.
5. Pernyataan Y5 menunjukkan 15 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 46,9%, 12 pegawai dengan jawaban setuju atau 37,5%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 1 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 3,1% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
6. Pernyataan Y6 menunjukkan 16 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 50%, 12 pegawai dengan jawaban setuju atau 37,5%, 1 pegawai dengan

jawaban netral atau 3,1%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

7. Pernyataan Y7 menunjukkan 16 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 50%, 11 pegawai dengan jawaban setuju atau 34,4%, 1 pegawai dengan jawaban netral atau 3,1%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 2 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 6,3%.
8. Pernyataan Y6 menunjukkan 14 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 43,8%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 1 pegawai dengan jawaban netral atau 3,1%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

4.1.5.4 Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, empat indikator digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan dalam tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Mean
Z.1	4	12,5%	24	75%	1	3,1%	2	6,3%	1	3,1%	3,9
Z.2	14	43,8%	14	43,8%	1	3,1%	3	9,4%	0	0%	4,2
Z.3	18	56,3%	8	25%	2	6,3%	3	9,4%	1	3,1%	4,2
Z.4	14	43,8%	13	40,6%	2	6,3%	2	6,3%	1	3,1%	4,2
Z.5	13	40,6%	12	37,5%	3	9,4%	3	9,4%	1	3,1%	4
Z.6	11	34,4%	14	43,8%	2	6,3%	5	15,6%	0	0%	4
Z.7	18	56,3%	8	25%	2	6,3%	3	9,4%	1	3,1%	4,2
Z.8	8	25%	17	53,1%	3	9,4%	3	9,4%	1	3,1%	3,9

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Z.1 menunjukkan 4 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 12,5%, 24 pegawai dengan jawaban setuju atau 75%, 1 pegawai dengan jawaban netral atau 3,1%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
2. Pernyataan Z.2 menunjukkan 14 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 43,8%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 1 pegawai dengan jawaban netral atau 3,1%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan Z.3 menunjukkan 18 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 56,3%, 8 pegawai dengan jawaban setuju atau 25%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
4. Pernyataan Z.4 menunjukkan 14 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 43,8%, 13 pegawai dengan jawaban setuju atau 40,6%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 2 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 6,3% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
5. Pernyataan Z.5 menunjukkan 13 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 40,6%, 12 pegawai dengan jawaban setuju atau 37,5%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
6. Pernyataan Z.6 menunjukkan 11 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 34,4%, 14 pegawai dengan jawaban setuju atau 43,8%, 2 pegawai dengan

jawaban netral atau 6,3%, 5 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 15,6% dan tidak ada pegawai yang dengan jawaban sangat tidak setuju.

7. Pernyataan Z.7 menunjukkan 18 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 56,3%, 8 pegawai dengan jawaban setuju atau 25%, 2 pegawai dengan jawaban netral atau 6,3%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.
8. Pernyataan Z.8 menunjukkan 8 pegawai dengan jawaban sangat setuju atau 25%, 17 pegawai dengan jawaban setuju atau 53,1%, 3 pegawai dengan jawaban netral atau 9,4%, 3 pegawai dengan jawaban tidak setuju atau 9,4% dan 1 pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju atau 3,1%.

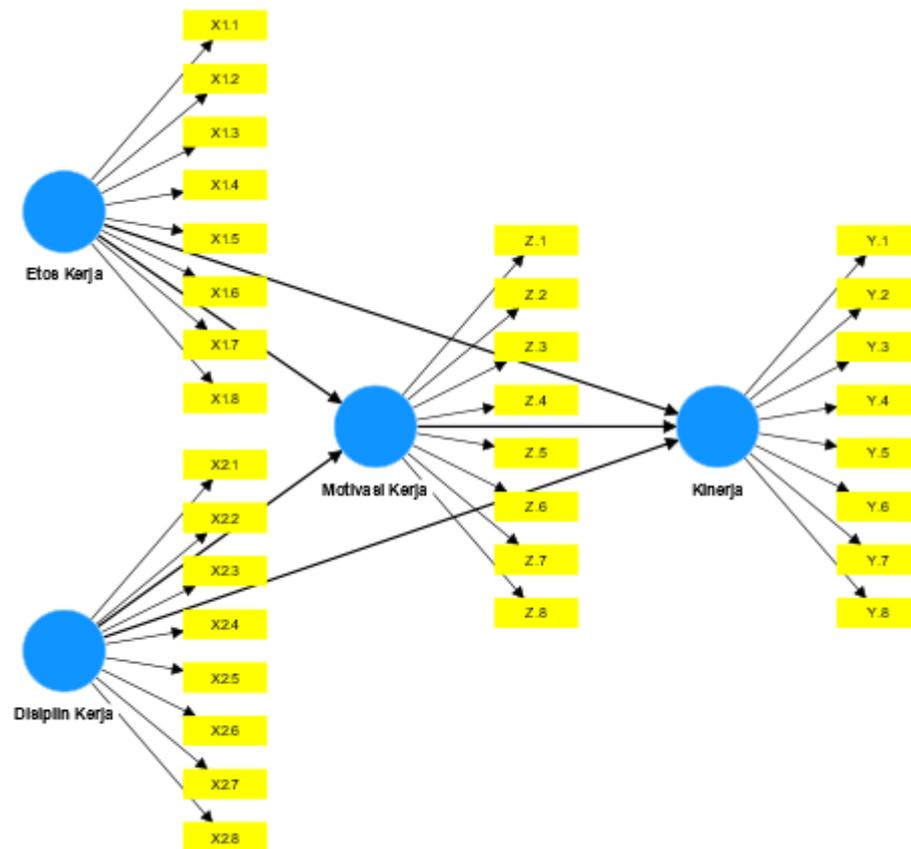
4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di KPU Kabupaten Blitar, model *PLS* berikut digunakan.

Gambar 4.2

Skema Model *Partial Least Square* (PLS)



Sumber: *Smart PLS*

Model penelitian ini menghasilkan delapan indikator yang merefleksikan variabel etos kerja, disiplin kerja, kinerja, dan motivasi kerja.

4.2.2 Uji Validitas (*Outer Model*)

4.2.2.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *outer loading* dianggap valid jika nilainya lebih besar dari 0,7.

Tabel 4.9
Convergent Validity

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1		0.871		
X1.2		0.865		
X1.3		0.865		
X1.4		0.909		
X1.5		0.883		
X1.6		0.906		
X1.7		0.846		
X1.8		0.933		
X2.1	0.894			
X2.2	0.876			
X2.3	0.950			
X2.4	0.865			
X2.5	0.884			
X2.6	0.860			
X2.7	0.944			
X2.8	0.915			
Y1			0.888	
Y2			0.878	
Y3			0.873	
Y4			0.897	
Y5			0.922	
Y6			0.944	
Y7			0.901	
Y8			0.850	
Z1				0.870
Z2				0.833
Z3				0.893
Z4				0.888
Z5				0.876
Z6				0.829
Z7				0.914
Z8				0.867

Sumber: *Smart PLS*

Semua variabel mempunyai nilai $> 0,7$, yang menunjukkan bahwa variabel di atas valid dan layak dilakukan analisis lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan oleh data pada tabel 4.9.

4.2.2.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Variabel dikatakan valid dilihat dari diskriminan validitas yang nilai *cross loading* setiap indikator dalam setiap variabelnya merupakan yang paling besar dari variabel lain. Nilai *cross loading* semua indikator dijelaskan dalam tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.660	0.871	0.799	0.747
X1.2	0.656	0.865	0.729	0.695
X1.3	0.678	0.865	0.848	0.751
X1.4	0.765	0.909	0.912	0.863
X1.5	0.883	0.883	0.776	0.835
X1.6	0.806	0.906	0.787	0.754
X1.7	0.694	0.846	0.728	0.795
X1.8	0.804	0.933	0.838	0.811
X2.1	0.894	0.869	0.802	0.829
X2.2	0.876	0.631	0.659	0.710
X2.3	0.950	0.725	0.782	0.770
X2.4	0.865	0.626	0.656	0.669
X2.5	0.884	0.859	0.821	0.831
X2.6	0.860	0.700	0.684	0.743
X2.7	0.944	0.850	0.826	0.834
X2.8	0.915	0.742	0.798	0.792
Y1	0.675	0.784	0.888	0.789
Y2	0.768	0.793	0.878	0.790
Y3	0.860	0.812	0.873	0.818
Y4	0.747	0.826	0.897	0.762
Y5	0.743	0.834	0.922	0.847
Y6	0.802	0.862	0.944	0.889
Y7	0.742	0.789	0.901	0.902
Y8	0.693	0.806	0.850	0.818
Z1	0.740	0.796	0.848	0.870
Z2	0.659	0.766	0.837	0.833
Z3	0.696	0.741	0.796	0.893
Z4	0.741	0.761	0.785	0.888
Z5	0.739	0.802	0.790	0.876
Z6	0.752	0.671	0.714	0.829
Z7	0.875	0.822	0.832	0.914
Z8	0.805	0.800	0.842	0.867

Sumber: *Smart PLS*

Nilai *cross loading* indikator untuk setiap variabel penelitian adalah yang terbesar, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.10. Ini menunjukkan bahwa penelitian tentang masing-masing variabel dapat dianggap valid.

4.2.3 Uji Realibilitas

4.2.3.1 (*Composite Reliability*)

Nilai *composite reliability* dalam sebuah indikator dimana menghitung konstruk dan nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk melakukan evaluasi *composite reliability*. Konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Nilai-nilai ini dijelaskan dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.971	0.966	Reliabel
Etos Kerja	0.967	0.960	Reliabel
Kinerja	0.970	0.964	Reliabel
Motivasi Kerja	0.962	0.955	Reliabel

Sumber: *Smart PLS*

Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.11, hasil komposit dari variabel disiplin kerja adalah 0,971, etos kerja adalah 0,967, kinerja adalah 0,970, dan motivasi kerja adalah 0,962, sementara nilai *cronbach's alpha* dari variabel disiplin kerja adalah 0,966, etos kerja adalah 0,960, kinerja adalah 0,964, dan motivasi kerja adalah 0,955. Karena reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7 serta *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, jadi kuesioner bisa memperoleh metrik yang stabil atau konstan.

4.2.4 Model Structural (*Inner Model*)

Setelah menguji model luar dan menemukan bahwa itu memenuhi syarat, pengujian model dalam, atau model struktural, dilakukan. R² untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (koefisien jalur) memungkinkan untuk melakukan evaluasi internal model. *Coefficient determination (R Square)* adalah sebuah cara dalam penghitungan berapa banyak variabel dependen yang dipenuhi oleh variabel lain. Sangat baik jika nilai R² lebih besar dari 0,67. Tabel R² dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12
Inner Model

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0.895	0.884
Motivasi Kerja	0.831	0.820

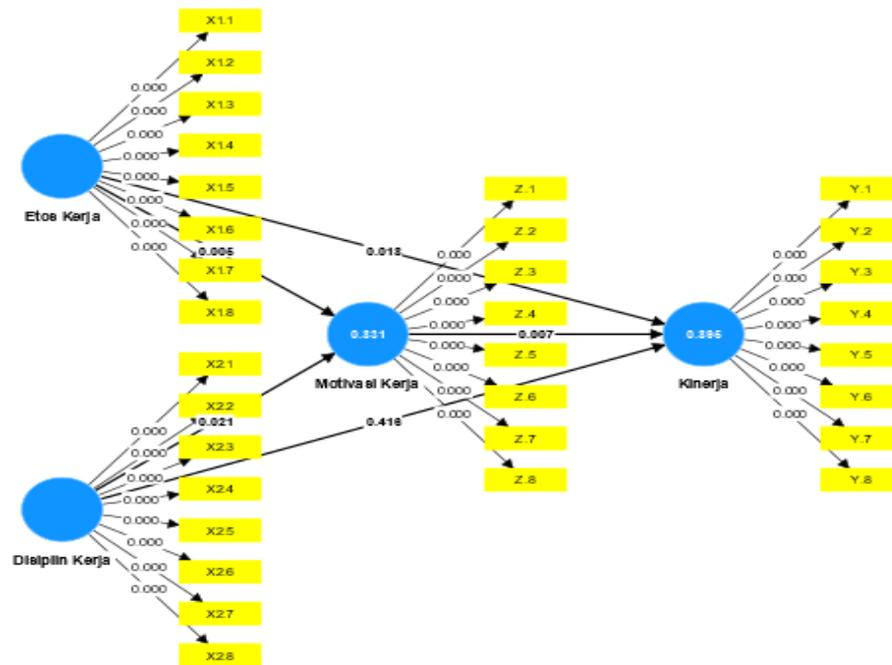
Sumber: *Smart PLS*

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 di atas, nilai R² (*R-square*) untuk variabel kinerja adalah 0,895 atau 89,5%, yang memperlihatkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja sebesar 89,5% bertanggung jawab atas variabel kinerja. Nilai R² untuk variabel motivasi kerja adalah 0,831 atau 83,1%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural menerangkan hubungan dari variabel penelitian. Ini dilakukan dengan uji t. Output gambar, serta nilai yang ada dalam *coefficient patch* dan efek secara tidak langsung, menentukan uji hipotesis secara langsung. Berikut ini adalah penjelasan tentang uji hipotesis.

Gambar 4.3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber: *Smart PLS*

Hasil *smart PLS* dengan metode bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis melalui simulasi statistik.

Tabel 4.13
Uji Hipotesis

Pengaruh	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja => Kinerja	0.054	0.128	0.254	0.212	0.416
Etos Kerja => Kinerja	0.405	0.438	0.199	2.031	0.021
Motivasi Kerja => Kinerja	0.396	0.434	0.188	2.106	0.018
Disiplin => Motivasi Kerja => Kinerja	0.544	0.506	0.212	2.564	0.005
Etos Kerja => Motivasi Kerja => Kinerja	0.529	0.412	0.214	2.467	0.007

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Sebagai hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan smart *PLS 4*, hasil berikut dapat diperoleh.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai *t statistics* 0,212 dengan pengaruh sebesar 0,254 dan nilai *p values* sebesar 0,416 > 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh etos kerja terhadap kinerja dengan nilai *t statistics* 2,031 dengan pengaruh sebesar 0,199 dan nilai *p values* sebesar 0,021 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai *t statistics* 2,106 dengan pengaruh sebesar 0,188 dan nilai *p values* sebesar 0,018 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai *t statistics* 2,564 dengan pengaruh sebesar 0,212 dan nilai *p values* sebesar 0,005 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh etos kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai *t statistics* 2,467 dengan pengaruh sebesar 0,214 dan nilai *p values* sebesar 0,007 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos**

kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data dari 32 kuesioner dan menguji validitas dan reliabilitas. Hasilnya menunjukkan data di atas valid dan dapat diandalkan.

4.3.1 Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian yang didapatkan, bisa dilihat bahwa etos kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar, artinya etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Puspitasari dkk., 2021) etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Klaten dan penelitian (Widyanata dkk., 2022) etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Bali.

Etos kerja yaitu sekumpulan sikap kerja positif yang berinti terhadap kerjasama kental, kepercayaan tinggi dengan adanya tanggung jawab penuh terhadap kegiatan kerja integral (Sinamo, 2011). Pada penelitian ini teori etos kerja sejalan dengan etos kerja pegawai KPU Kabupaten Blitar dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya menjadi penyelenggara pemilihan umum. Dalam komitmen total pada paradigma kerja yang integral, pegawai KPU Kabupaten Blitar bekerja dengan total dalam menjalankan tugasnya.

(Sono dkk., 2017) etos kerja islam adalah sikap kepribadian yang percaya bahwa bekerja adalah cara untuk memuliakan diri sendiri dan menunjukkan

kemanusiaannya, serta sebagai bentuk amal saleh, dan karena itu memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi. Sebagaimana dalam Q.S Asy-Syarah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

Penjelasan ayat di atas menurut tafsir Quraish Shihab, maka apabila kamu telah selesai dalam urusan dakwah dan jihad, lakukanlah ibadah dengan sungguh-sungguh. Lakukanlah ibadah sampai dirimu merasa lelah. Dan hendaknya hanya kepada Tuhanmulah kamu menghadap dan mengadukan segala permasalahan dan kebutuhanmu (Shihab, 2002).

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar. Artinya, disiplin kerja belum mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Novianti dkk., 2021) dan (Zega & Relawan Telaumbanua, 2022) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja menurut teori Wyekoff dan Unel merupakan kesadaran, keinginan, dan kemauan orang lain untuk taat dan tunduk terhadap semua norma dan aturan yang berlaku. Dalam penelitian ini, disiplin kerja pegawai KPU Kabupaten Blitar bertentangan dengan teori. Berdasarkan penelitian di lapangan masih ada beberapa pegawai yang terlambat dan masih berada di luar kantor saat

jam istirahat selesai. Hal tersebut dengan perhitungan statistik serta pengamatan langsung di lapangan menjadikan disiplin kerja belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar.

Abdullah (2015) menyatakan seseorang yang dapat bekerja dengan disiplin dalam pandangan Islam telah mampu melakukan amanah dari banyak orang dengan maksimal. Selain itu, memiliki disiplin kerja bisa mencapai hasil yang optimal dari sebuah pekerjaan, kemudian pada akhirnya dapat menguntungkan diri sendiri kemudian banyak orang dengan keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam Islam dianggap sebagai amal saleh yang dilakukan dengan tulus. Sebagaimana Al-Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui”.

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Ali bin Abi Thalhah berkata, dari Ibnu ‘Abbas berkenaan dengan firman Allah SWT “Dan (juga janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu”. Amanah adalah segala segala macam amal perbuatan yang diamanahkan Allah SWT kepada hamba-hamba-Nya. Maksudnya adalah kewajiban, ia juga berkata: “jangan berkhianat”, maksudnya adalah jangan melanggar amanat itu. Dalam riwayat lain, ia berkata: “Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad),” dengan meninggalkan sunnahnya dan melakukan kemaksiatan kepadanya.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil tes menjelaskan jika motivasi kerja (Z) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai KPU Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Apriansyah dkk., 2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Tangerang Selatan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian (Andika dkk., 2022) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Motivasi kerja menurut Maslow (1970) merupakan kekuatan yang menyongsong dalam diri yang menjadikan individu melakukan sesuatu atau berusaha dalam menyanggupi kebutuhannya. Dalam penelitian ini pegawai di KPU Kabupaten Blitar telah mendapatkan motivasi yang diberikan untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar berdasarkan penelitian yang dilakukan karena pegawai sudah terpenuhi semua hak yang harus didapatkan setelah bekerja. Pemberian hak pegawai dilakukan secara tepat waktu dan adil atau pemenuhan hak sesuai dengan tingkat jabatan.

Nur Iman & Prasetyo (2019) menyatakan dengan niat yang baik dan benar (dalam mengharapkan ridha dari Allah SWT), individu harus mengetahui apa yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya. Niat ini akan menentukan jalan yang akan diambilnya. Jika tujuannya bekerja untuk memperoleh uang saja, maka hanya memperoleh uang itu saja. Namun, jika tujuannya adalah untuk

memperbanyak pahala, mendapatkan harta halal, dan menafkahi keluarga, pasti akan memperoleh apa yang inginkan.. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ 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.”*

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Mujahid berkata: “Ayat ini merupakan ancaman Allah SWT bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan Allah SWT, Rasulullah SAW dan kepada orang-orang yang beriman.” Hal semacam itu pasti akan terjadi pada hari Kiamat kelak. Sebagaimana yang difirmankan-Nya: “*Pada hari itu kalian dihadapkan (kepada Rabb kalian), tiada sesuatu pun dari keadaan kalian yang tersembunyi (bagi Allah).*” (QS. Al-Haaqqah : 18).

4.3.4 Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh secara signifikan pada kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memediasi etos kerja pada kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Ambarita dkk., 2020) etos kerja melalui motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Etos kerja menurut Anoraga (2009) adalah sebuah pandangan dan perilaku dari bangsa atau populasi terhadap pekerjaan. Etos kerja cenderung tinggi dalam komunitas karena melihat kerja sebagai hal yang penting bagi kehidupan begitu pula sebaliknya. Menurut Rahsel (2016) motivasi kerja merupakan dorongan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan berpengaruh pada perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian dari etos kerja dan motivasi kerja yang dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, dapat dilihat bahwa etos kerja dan motivasi kerja dapat berhubungan dalam membentuk kinerja yang lebih baik. Etos kerja sebagai perilaku dalam diri individu dengan keyakinan dan kesadaran membentuk perilaku kinerja yang positif dengan komitmen penuh dapat ditingkatkan dengan motivasi yang didapatkan. Motivasi kerja dapat tumbuh baik dalam diri seseorang juga dari luar, seperti motivasi untuk menafkahi keluarga sebagai bentuk tanggung jawab dan beribadah kepada Allah SWT dalam mencapai ridho-Nya. Sebagaimana Al-Qur'an Surat At-Talaq ayat 7:

لِيُنْفِقْ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ ۖ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ ۚ لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا
مَا آتَاهَا ۚ سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا

Artinya: “Hendaklah orang yang lapang (rezekinya) memberi nafkah menurut kemampuannya, dan orang yang disempitkan rezekinya, hendaklah memberi nafkah dari apa (harta) yang dianugerahkan Allah kepadanya. Allah tidak membebani kepada seseorang melainkan (sesuai) dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadanya. Allah kelak akan menganugerahkan kelapangan setelah kesempitan”.

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah Al-Qur'an Surat At-Talaq ayat 7: “Hendaklah orang yang mampu memberi

nafkah menurut kemampuannya.” Maksudnya, hendaklah sang bapak atau walinya memberi nafkah anaknya sesuai dengan kemampuannya. *“Dan orang yang disempitkan rizkinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekedar) apa yang Allah berikan kepadanya.”*

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian menunjukkan jika motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di KPU Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Perdana, 2022) motivasi kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Arisanti dkk., 2019) motivasi kerja yaitu suatu kondisi yang mendorong seseorang baik dari dalam individu dan dari luar dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan tercapainya tujuan.

Dalam pengertian disiplin kerja dan motivasi kerja sebagaimana penjelasan oleh peneliti sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dihubungkan. Sebagaimana pengertian disiplin kerja di atas yaitu sikap mematuhi aturan yang berlaku dan sanggup menerima hukuman jika melanggar aturan tersebut, hukuman bisa dikategorikan sebagai salah satu motivasi

pegawai untuk tidak melanggar peraturan dan menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam Islam mentaati perintah Allah dan menjauhi larangannya agar menjadi pribadi yang lebih baik sebagaimana Al-Qur'an Surat Al-Jinn ayat 13:

وَأَنَا لَمَّا سَمِعْنَا الْهُدَىٰ ءَامَنَّا بِهِ ۗ فَمَنْ يُؤْمِنُ بِرَبِّهِ ۗ فَلَا يَخَافُ بَخْسًا وَلَا رَهَقًا

Artinya: “*Sesungguhnya ketika mendengar petunjuk (Al-Qur'an), kami pun beriman kepadanya. Maka, siapa yang beriman kepada Tuhannya tidak (perlu) takut akan pengurangan (pahala amalnya) dan tidak (takut pula) akan kesulitan (akibat penambahan dosa)*”.

Penjelasan ayat di atas menurut kitab *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* adalah “*Dan sesungguhnya di antara kami ada orang-orang yang taat dan ada (pula) orang-orang yang menyimpang dari kebenaran.*” Maksudnya, di antara kami ada yang Muslim dan ada pula yang menyimpang dari kebenaran. Dan itu jelas berbeda dengan orang yang adil. “*Barang siapa yang taat, maka mereka itu benar-benar memilih jalan yang lurus.*” Yakni, mereka telah memilih keselamatan untuk diri mereka sendiri. “*Adapun orang-orang yang menyimpang dari kebenaran, maka mereka menjadi kayu api bagi Neraka Jahannam.*” Yakni, bahan bakar yang dengan mereka itu Neraka Jahannam akan berkobar.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kemudian didasarkan pada fenomena, kondisi dan diskusi penelitian. Hasil berikut dapat diperoleh:

1. Dari hasil pengujian yang didapatkan, diketahui bahwa etos kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar, artinya etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
2. Dari hasil pengujian yang telah didapatkan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar. Artinya, meningkatnya disiplin kerja belum bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
3. Dari hasil pengujian yang didapatkan, diketahui bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai KPU Kabupaten Blitar, artinya motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
4. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa etos kerja (X1) melalui motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.
5. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) melalui motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

(Y). Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam persiapan Pemilu 2024 di KPU Kabupaten Blitar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagaimana berikut:

1. Bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Blitar, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan terlebih untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja seperti etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja agar kinerja pegawai KPU Kabupaten Blitar dalam mempersiapkan Pemilu 2024 dapat meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa melaksanakan penelitian dengan lebih mendalam mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan memakai variabel lain sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap dan variatif. Dikarenakan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang lebih baik dalam mengkaji bidang sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2018). *Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abdul, A. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islam untuk Dunia Usaha*. Bandung: Al-Fabeta.
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal MINDS: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1).
- Abdurrahmat, F. (2009). *Organization and Human Resource*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Journal*, 9(1), 17–30.
- Alamsyah. (2013). Membangun Sistem Pemilu Online Menggunakan Advanced Encryption Standard (AES). *UNNES Journal of Mathematics*, 2(2), 133–142.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesyra (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178.
- Andika, A., Bijaang, D., Mapparenta, Prihatin, E., & A, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 5(4), 164–168.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 4(4), 2615–3009.
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, 27–36.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada

- Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *JBBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, 13(01), 17–29.
- Ash Shiddieqy, M. H. (2000). *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau dari Segi Hukum dan Hikmah* (H. F. Hasbi, Ed.). Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Azwardi, Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 62–122.
- Gusfa, U. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Riau Dengan Disiplin Kerja dan Komunikasi Sebagai Mediasi. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 2(2), 100–112.
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 134–146.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: JIMAWA*, 1(3), 176–185.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2(1).
- Mu'ah, Firdawati, Y., Mas'adah, & Masram. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Nazirah, Akhirman, & Hj.Iranita. (2021). Pengembangan Karir, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang. *Studen Online Jurnal*, 2(2), 1306–1317.
- Novianti, D., Mukhsin, M., & Nupus, H. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai

- Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 2, 33–50.
- Novita, S., Widian Sari, M., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 405–514.
- Nur Iman, A., & Prasetyo, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT di Gerbangkertasusila. In *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* (Vol. 6, Issue 1).
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an dan Hadits Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137–150.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172–184.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Achmad Bahrudin, Ed.). Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Prasetyo Wibowo, A., Wisnu Wardhana, E., & Heru Nurgiansah, T. (2022). Pemilihan Umum di Indonesia dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3217–3225.
- Primadya, R., Dirgantara, M., & Nurfitri. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. *JAN Maha*, 4(8), 9–16.
- Puspitasari, C. D. A., Sudarwati, & Pawenang, S. (2021). Kinerja BAWASLU Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan Team Work. *Jurnal Bening*, 8(1), 143–151.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02).
- Robbin, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Ahli bahasa Handiyana Pujaatmaka* (Edisi Kedelapan). Jakarta: Pihallindo.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153–160.
- Rubiharto, D., Kuncoro, T., & Purwanto, A. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 32–49.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIMUPB: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 22–49. ejournal.upbatam.ac.id
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 1(2), 411-420.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Hasanudin, M. (2016). *Manajemen Bisnis Syariah* (D. H. Wildani, Ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad, S., & Vivin, M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 9(2), 952–962.
- Syaikh, A. bin M. bin A. bin I. A. (2017). *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* (M. Y. Harun, F. A. Okbah, Y. A. Q. Jawas, T. S. Alkatsiri, F. G. Anuz, A. Amri, & Badrussalam, Eds.). Kairo: Muassasah Dar al-Hilal.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami* (D. M.H.B & Dharmadi, Eds.). Jakarta: Gema Insani Press.
- Usman, A. H. (2015). *Manajemen Strategis Syariah Teori, Konsep dan Aplikasi* (S. Patria, Ed.). Jakarta: Zikrul Hakim.
- Vani, E. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan X dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *EKBIS: Jurnal Analisa, Prediksi Dan Informasi*, 1(21), 53–68.
- Vironika, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin. *As Siyasa*, 4(2), 41–45.
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis (JAB)*, 18(2), 65–80.

- Widyanata, I. P. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAWASLU Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(11), 91–101.
- Wulandari, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Irsyad Musyaffa Gumilar
Tempat, Tgl Lahir : Garut, 6 Oktober 2000
Alamat Asal : Lingkungan Bence II RT 03 RW 02 Garum, Kab. Blitar
Nomor Telepon : 081554514850 / 081232239287
E-mail : irsyadm@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : SDN Jetis IV Lamongan
2013-2015 : SMPN 3 Lamongan
2015-2016 : SMPN 3 Kota Blitar
2016-2019 : MAN 1 Kabupaten Blitar
2019-2023 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang 22 Juni 2023



Irsyad Musyaffa Gumilar

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh: Irsyad Musyaffa Gumilar

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepada YTH. Bpk/Ibu/Sdr/I

Pegawai KPU Kabupaten Blitar

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi Bpk/Ibu/Sdr/I yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi Instansi KPU Kabupaten Blitar.

Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu kami mengharapkan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan Kerjasama Bpk/Ibu/Sdr/I kami mengucapkan terimakasih.

Nama :

Umur : 15-25 26-36 37-47 48-58

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Tanda Tangan

Berilah tanda ceklis untuk jawaban yang dipilih.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Etos Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menghargai waktu saat melakukan pekerjaan					
2.	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh saat melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya selalu taat dengan aturan yang ditetapkan instansi					
4.	Saya memiliki pendirian yang kuat					
5.	Saya berani menghadapi tantangan dalam bekerja					
6.	Saya memiliki kepercayaan diri, kreatif dan inovatif dalam bekerja					
7.	Saya bertanggung jawab, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja					
8.	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan					

Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja dalam peraturan					
2.	Saya tidak pernah melanggar kode etik pegawai didalam kantor					
3.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
4.	Saya tahu dan paham dengan aturan serta sanksi yang ada dalam peraturan instansi					
5.	Saya bisa menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
6.	Saya absen sesuai waktu yang sudah ditetapkan					
7.	Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan yang ditetapkan					
8.	Saya kembali dari istirahat secara tepat waktu					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4.	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
5.	Saya mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan instansi					
6.	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan pimpinan					
8.	Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya					

Variabel Motivasi Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja					
2.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
3.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
4.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
6.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
7.	Instansi memberikan gaji secara tepat waktu					
8.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					

Lampiran 3

Hasil-Hasil Data

1. Validitas Konvergen

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin Kerja	Efesi Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1		0.871		
X1.2		0.885		
X1.3		0.885		
X1.4		0.909		
X1.5		0.883		
X1.6		0.906		
X1.7		0.846		
X1.8		0.933		
X2.1	0.894			
X2.2	0.876			
X2.3	0.960			
X2.4	0.865			
X2.5	0.884			
X2.6	0.860			
X2.7	0.944			
X2.8	0.915			
Y.1			0.888	
Y.2			0.876	
Y.3			0.873	
Y.4			0.897	
Y.5			0.922	
Y.6			0.944	
Y.7			0.901	
Y.8			0.860	
Z.1				0.870
Z.2				0.833
Z.3				0.893
Z.4				0.888
Z.5				0.876
Z.6				0.829
Z.7				0.914
Z.8				0.867

2. Validitas Diskriminan

Discriminant validity - Cross loadings

	Disciplin Kerja	Etic Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.660	0.871	0.799	0.747
X1.2	0.656	0.865	0.729	0.695
X1.3	0.678	0.865	0.848	0.751
X1.4	0.765	0.909	0.912	0.863
X1.5	0.883	0.883	0.776	0.835
X1.6	0.806	0.906	0.787	0.754
X1.7	0.694	0.846	0.728	0.795
X1.8	0.804	0.933	0.838	0.811
X2.1	0.894	0.869	0.802	0.829
X2.2	0.876	0.631	0.659	0.710
X2.3	0.950	0.725	0.782	0.770
X2.4	0.865	0.626	0.656	0.669
X2.5	0.884	0.859	0.821	0.831
X2.6	0.860	0.700	0.684	0.743
X2.7	0.944	0.850	0.826	0.834
X2.8	0.915	0.742	0.798	0.792
Y.1	0.675	0.784	0.888	0.789
Y.2	0.768	0.793	0.878	0.790
Y.3	0.860	0.812	0.873	0.818
Y.4	0.747	0.826	0.897	0.762
Y.5	0.743	0.834	0.922	0.847
Y.6	0.802	0.862	0.944	0.889
Y.7	0.742	0.789	0.901	0.902
Y.8	0.693	0.806	0.850	0.818
Z.1	0.740	0.796	0.848	0.870
Z.2	0.659	0.766	0.837	0.833
Z.3	0.696	0.741	0.796	0.863
Z.4	0.741	0.761	0.785	0.868
Z.5	0.739	0.802	0.790	0.876
Z.6	0.752	0.671	0.714	0.829
Z.7	0.875	0.822	0.832	0.914
Z.8	0.805	0.800	0.842	0.867

3. Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview Zoom (100%)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.966	0.969	0.971	0.808
Etos Kerja	0.960	0.962	0.967	0.783
Kinerja	0.964	0.965	0.970	0.800
Motivasi Kerja	0.955	0.956	0.962	0.760

4. R-square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.895	0.884
Motivasi Kerja	0.831	0.820

5. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (100%)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja → Kinerja	0.054	0.128	0.254	0.212	0.416
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0.405	0.438	0.199	2.031	0.021
Etos Kerja → Kinerja	0.396	0.434	0.188	2.106	0.018
Etos Kerja → Motivasi Kerja	0.544	0.506	0.212	2.564	0.005
Motivasi Kerja → Kinerja	0.529	0.412	0.214	2.467	0.007

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (100%)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0.214	0.174	0.111	1.935	0.027
Etos Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0.288	0.215	0.151	1.913	0.028

Lampiran 4

Surat Pernyataan 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 : Irsyad Musyaffa Gumilar
 NIM : 19510068
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
 INTERVENING DI KPU KABUPATEN BLITAR**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	11%	3%	5%

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

Malang, 14 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5

Jurnal Bimbingan



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 : 19510068
Nama : Irsyad Musyaffa Gumilar
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KPU KABUPATEN BLITAR

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 Januari 2023	Bimbingan revisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	19 Januari 2023	bimbingan revisi latar belakang mengapa tertarik melakukan penelitian di KPU	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	19 Januari 2023	Bimbingan latar belakang BAB I	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	20 Januari 2023	bimbingan acc latar belakang dan melanjutkan bab 2-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	9 Maret 2023	bimbingan bab 2-3 dan acc seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	4 Mei 2023	Bimbingan kuisisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	31 Mei 2023	revisi format penulisan	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	5 Juni 2023	revisi format penulisan (daftar pustaka, daftar isi)	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	22 Juni 2023	Bimbingan BAB 4-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	25 Juni 2023	revisi bab 4-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 25 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM