

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

TALCHA ASYBILIA LAM'AA

NIM:210501110072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

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



O l e h

TALCHA ASYBILIA LAM'AA

NIM:210501110072

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Talcha Asybilia Lam'aa
NIM : 210501110072

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M
NIP.199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Oleh

TALCHA ASYBILIA LAM'AA

NIM : 210501110072

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016



2 Anggota Penguji

**Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM,
CRMP**

NIP. 197111081998032002



3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Talcha Asybilia Lam'aa

NIM : 210501110072

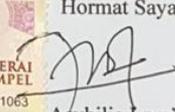
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 24 Desember 2024

Hormat Saya,

Asybilia Lam'aa
NIM : 210501110072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Jasuri dan Ibu Naning Mulyati, atas doa, perjuangan, dan kasih sayang yang tak pernah putus. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian. Amin.

Kakak saya, Silfia Putri, dan keluarga tercinta, terima kasih atas dukungan dan semangatnya. Semoga Allah senantiasa melindungi kalian. Amin. Dosen

pembimbing saya,

Ibu Setiani, dosen pembimbing saya, terima kasih atas bimbingan dan kesabarannya selama proses penyusunan skripsi ini.

Sahabat-sahabat terbaik Fawzi dan Shaskia yang selalu ada untuk menguatkan dan mendukung saya di setiap momen sulit.

Teman-teman Jurusan Manajemen, terima kasih atas kebersamaan yang penuh warna selama kuliah.

Terakhir, untuk almamater tercinta, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang.

MOTTO

“Libatkan Allah dalam Segala Urusan, Agar yang Berat Menjadi Ringan dan yang Sulit Menjadi Mudah”

“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah:153)

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Psychological Capital, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang” dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen yang harus dipenuhi oleh mahasiswa.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT serta memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan kemudahan selama proses penyusunan skripsi ini, yakni:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Setiani, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ayah, Ibu, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moral dan spiritual
7. Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
8. Sahabat-sahabati Manajemen 2024 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis sadar dan memahami bahwa dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta masukan yang dapat membangun sangat diharapkan penulis demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Diharapkan skripsi ini dapat memberi manfaat dalam menyumbang kontribusi pengembangan pendidikan di Program Studi untuk masa yang akan datang.

Malang, 24 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	9
Tujuan.....	10
Manfaat.....	10
BAB II	12
KAJIAN TEORI.....	12
2.1 Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2 <i>Grand Theory</i>	20
2.2.1 <i>Job Performance Theory</i>	20
2.3 Kajian Teori	20
2.3.1 <i>Psychological Capital</i>	20
2.3.1.1 <i>Pengertian Psychological Capital</i>	20
2.3.1.2 <i>Faktor – Faktor Psychological Capital</i>	21
2.3.1.3 <i>Indikator Psychological Capital</i>	22
2.3.1.4. <i>Psychological Capital Dalam Islam</i>	24
2.3.2 <i>Disiplin Kerja</i>	25

2.3.2.1	Pengertian Disiplin Kerja	25
2.3.2.2	Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	27
2.3.2.3	Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.3.2.4	Disiplin Kerja Dalam Islam	29
2.3.3	Motivasi Kerja	32
2.3.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	31
2.3.3.2	Faktor-Faktor Motivasi Kerja	33
2.3.3.3	Indikator Motivasi Kerja	35
2.3.3.4	Motivasi Kerja Dalam Islam.....	36
2.3.4	Kinerja Pegawai.....	38
2.3.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	38
2.3.4.2	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	39
2.3.4.3	Indikator Kinerja Pegawai	40
2.3.4.4	Kinerja Pegawai Dalam Islam.....	41
2.4	Hubungan Antar Variabel	43
2.4.1	Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan Kinerja Pegawai.....	43
2.4.2	Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	44
2.4.3	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	44
2.4.4	Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan Disiplin Kerja	45
2.4.5	Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan Motivasi Kerja	45
2.4.6	Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja.....	45
2.5	Kerangka Penelitian.....	46
2.6	Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
3.1	Jenis Penelitian.....	48
3.2	Lokasi Penelitian	48
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	49
3.3.1	Populasi.....	49
3.3.2	Sampel	49
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4	Data dan Jenis Data	50

3.4.1 Data Primer	50
3.4.2 Data Sekunder	51
3.5 Definisi Operasional Variabel	52
3.6 Skala Pengukuran	56
3.7 Teknik Analisis Data	57
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.7.2 Uji Instrumen Penelitian	57
3.7.3 Metode Partial Least Square	58
3.7.4 Uji Hipotesis.....	61
BAB IV	63
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Objek Instansi.....	63
4.1.2 Visi & Misi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang	64
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	64
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	65
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	68
4.3 Uji Kualitas Data	71
4.3.1 Uji Validitas.....	71
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.4 Metode Partial Least Square (PLS)	75
4.4.1 Perencanaan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.4.2 Perencanaan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	76
4.5 Uji Hipotesis	80
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.6.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	83
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	86
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	89
4.6.4 Hubungan <i>Psychological Capital</i> (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)	91
4.6.5 Hubungan <i>Psychological Capital</i> (X1) dengan Motivasi Kerja (X2)	94
4.6.6 Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Motivasi Kerja (X3).....	97
BAB V.....	101

KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Pencapaian Target Dinas Pertanahan	5
Tabel 1.2 Data Disiplin Kerja Dalam Dimensi Absensi Karyawan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang Bulan Juni-Agustus 2024.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Populasi Pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.....	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 3.3 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	57
Tabel 4.1 Penilaian Analisis Deskriptif.....	68
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i>	69
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (<i>Outer Loadings</i>).....	72
Tabel 4.7 <i>Construct Reliability</i> dan <i>Validity</i>	74
Tabel 4.8 Output <i>R-square</i>	76
Tabel 4.9 Nilai AVE	77
Tabel 4.10 <i>Formell-Lacker Criterion</i>	77
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	79
Tabel 4.12 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	79
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha</i>	80
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Usia	65
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	65
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir	66
Gambar 4.4 Lama Bekerja	67
Gambar 4.5 Perencanaan Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	112
Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	114
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Kuisisioner	115
Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Variabel <i>Psychological Capital</i> (X1)	118
Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (X2)	119
Lampiran 6 Hasil Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja (X3)	120
Lampiran 7 Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	121
Lampiran 8 Uji Validitas <i>Outer Loadings</i>	122
Lampiran 9 Uji Reliabilitas <i>Construct Reliability dan Validity</i>	123
Lampiran 10 Output <i>R-square</i>	123
Lampiran 11 Nilai AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	123
Lampiran 12 <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	123
Lampiran 13 <i>Cross Loading</i>	124
Lampiran 14 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	125
Lampiran 15 <i>Cronbach Alpha</i>	125
Lampiran 16 Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y	125
Lampiran 17 Bukti Konsultasi	125

ABSTRAK

Talcha Asybilia Lam'aa 2024, Skripsi. Judul: Pengaruh *Psychological Capital*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : *Psychological Capital*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan dituntut mampu mencapai tujuannya, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui peran *psychological capital*, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang ada dalam instansi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *psychological capital*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan observasi. analisis data dilakukan dengan teknik *partial least square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik 4.737 dan *p-values* 0.000, tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 0.806 dan *p-values* sebesar 0,210. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 2.724, dan *p-values* 0.043. Selain itu, terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan disiplin kerja yakni nilai t-statistik 9.33, dan *p-values* 0,000. Untuk *psychological capital* dengan motivasi kerja nilai t-statistik adalah 2.342, yang lebih tinggi dari 1,96, dan *p-values* sebesar 0,010 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif. Tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan nilai t-statistik 0.427 dan *p-values* sebesar 0,335.

ABSTRACT

Talcha Asybilaa Lam'aa 2024, Undergraduate Thesis. Title: The Influence of Psychological Capital, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Land Office of Malang Regency

Supervisor : Setiani, M.M

Keywords : Psychological Capital, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

A company in carrying out activities is required to be able to achieve its goals, one way is to improve the performance of its employees through the role of *psychological capital*, work discipline, and work motivation in the agency. This study aims to prove the effect of *psychological capital*, work discipline and work motivation on employee performance.

This research uses quantitative methods. The population in this study were 43 employees of the Land Office of Malang Regency. Data collection techniques were carried out using questionnaires and observations. data analysis was carried out using partial least square techniques.

The results of this study indicate that psychological capital affects employee performance with a t-statistic of 4.737 and p-values of 0.000, there is no significant effect of work discipline on employee performance with a t-statistic value of 0.806 and p-values of 0.210. Work motivation affects employee performance with a t-statistic value of 2.724, and p-values of 0.043. In addition, there is a positive relationship between psychological capital and work discipline with a t-statistic value of 9.33, and p-values of 0.000. For psychological capital with work motivation, the t-statistic value is 2.342, which is higher than 1.96, and p-values of 0.010 indicate that there is a positive relationship. There is no positive relationship between work discipline and work motivation with a t-statistic value of 0.427 and p-values of 0.335.

الملخص

طالحة عسييليا ماء، 2024، أطروحة: "تأثير رأس المال النفسي، والانضباط الوظيفي، والتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين في دائرة الأراضي بمحافظة مالانغ"

المشرف : ستياي، ماجستير إدارة الأعمال

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي، الانضباط الوظيفي، التحفيز الوظيفي، أداء الموظفين

تسعى أي مؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وأحد الطرق لتحقيق ذلك هو تحسين أداء موظفيها من خلال تنفي دو رأس المال النفسي، والانضباط الوظيفي، والتحفيز الوظيفي داخل المؤسسة. تهدف هذه الدراسة إلى التحقمتأثير رأس المال النفسي، والانضباط الوظيفي، والتحفيز الوظيفي على أداء الموظ

ستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتكونت العينة من 43 موظفًا في دائرة الأراضي بمحافظة مالان البيانا البيانات باستخدام الاستبيانات والملاحظة، وتم تحليل البيانات باستخدام تقنية المربعات الصغرى

تبلغ t 4.737 تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤثر على أداء الموظفين بقيمة إحصائية تبلغ t قيمتها 0.000، ولا يوجد تأثير معنوي للانضباط في العمل على أداء الموظفين بقيمة إحصائية قيمتها 0.210، أما بالنسبة لدافعية العمل فتؤثر على أداء الموظفين بقيمة p -قيمته 0.806، قيمتها 0.043، كما أن هناك علاقة طردية بين رأس المال- p قيمته p تبلغ 2.724، وقيمته t إحصائية قيمتها 0.000. بالنسبة- p قيمته p تبلغ 9.33، وقيمته t النفسي والانضباط في العمل بقيمة إحصائية p -إحصائية 2.342 وهي أعلى من 1.96، وتشير قيمة- t لرأس المال النفسي مع دافعية العمل، تبلغ قيمة قيمته 0.010 إلى وجود علاقة إيجابية. لا توجد علاقة موجبة بين الانضباط في العمل ودافعية العمل بقيمة p 0.335 قيم- p هي 0.427 وقيم t إحصائي. ٥

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi terdiri dari berbagai bagian yang saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain. Salah satu bagian terpenting yang mendukung kemajuan adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan memanfaatkan SDM secara optimal dan profesional. Dengan SDM yang berkualitas dan unggul, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terpenting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Menurut data McKinsey Global Surveys, (2021) perusahaan dengan strategi SDM yang kuat memiliki peluang 2,5 kali lebih besar untuk menjadi pemimpin di industri mereka dibandingkan perusahaan yang mengabaikan pengelolaan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang profesional dan terarah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Dailangi et al., (2020) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan SDM berkualitas tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2003), kinerja adalah proses manajemen yang melibatkan seluruh organisasi, di mana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara nyata dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, yang dinilai berdasarkan berbagai kriteria, seperti standar hasil kerja, target, atau tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Perusahaan yang sehat tercermin dari kemampuan anggotanya dalam menghadapi berbagai tantangan dan persaingan. Pandangan positif anggota organisasi memberikan energi untuk bertahan, berkembang, dan saling menghargai. *Positive behavior* seperti integritas dan kinerja organisasi, membangun keuletan (*resilience*), investasi pada kekuatan, serta emosi positif dalam organisasi (Gunawan, 2011:143) akan mendukung terciptanya budaya positif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai teori mendukung konsep *positive behavior*, termasuk teori terbaru yang dikemukakan oleh Luthans et al., (2007) yaitu *psychological capital*. Dalam bukunya, menjelaskan bahwa *psychological capital* terdiri dari empat sikap positif yang dikenal dengan akronim H.E.R.O. *Hope* menggambarkan harapan karyawan untuk mencapai kesuksesan, *Self-Efficacy* mencerminkan keyakinan diri karyawan, *Resiliency* menunjukkan ketangguhan karyawan dalam menghadapi masalah hingga berhasil, dan *Optimism* menggambarkan harapan positif karyawan terhadap keberhasilan saat ini dan di masa depan.

Psychological Capital merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam organisasi, baik bisnis maupun non bisnis, *psychological capital* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, mengatasi tantangan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi. *Psychological capital* adalah sumber daya mental yang dimiliki individu, baik dalam kondisi positif maupun negatif, yang mencakup ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, rasa percaya diri, keyakinan, nilai diri, dan sumber energi (Pryce-Jones, 2010). Luthans et al., (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* individu dapat dilihat melalui empat dimensi karakteristik, yaitu *hope*, *self efficacy*, *resiliency*, *optimism*. Ketika pegawai merasa *psychological capital*-nya meningkat, kinerja mereka juga cenderung semakin baik. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusiyani et al., (2020) bahwasanya *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al., (2018) menyatakan bahwa *psycological capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di samping itu, ada pula faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sastrohadiwiryo (2003:120) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif tergantung pada bagaimana setiap elemen tersebut dikelola. Misalnya, pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat

meningkatkan keterampilan pegawai, sementara iklim organisasi yang mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Demikian pula, motivasi dan kepemimpinan berperan penting dalam membangun semangat kerja serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penciptaan disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, mematuhi, dan melaksanakan aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesediaan menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2003:291). Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824). Selain itu, peningkatan disiplin kerja karyawan dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan, seperti penyelesaian tugas yang lebih cepat, pengurangan kerusakan, penurunan tingkat absensi, dan minimnya perputaran karyawan. Semua ini berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Rumstikasany et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh Dwikristianto et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang merupakan salah satu dinas di lingkungan pemerintahan Kabupaten Malang yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengaturan pertanahan. Didirikan pada tahun 2017, dinas ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan aset tanah milik pemerintah serta memastikan pemanfaatan tanah yang optimal bagi kesejahteraan masyarakat. Berlokasi di Jl. Sarangan No. 09, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Dinas Pertanahan berperan penting dalam mendukung pembangunan daerah melalui pengelolaan tanah yang baik dan teratur.

Seiring berjalannya waktu Dinas Pertanahan Kabupaten Malang tentunya berupaya untuk menginginkan kinerja yang maksima dalam melayani masyarakat dalam urusan pertanahan, seperti penerbitan sertifikat tanah, penataan ruang, dan penyelesaian sengketa lahan secara adil dan transparan. Dengan itu diperlukan dukungan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan *psychological capital* dan meningkatkan disiplin kerja di kalangan pegawai. Jika *psychological capital* dan disiplin kerja diterapkan dengan baik, maka dari itu kemampuan pegawai akan meningkat dan memberikan hasil yang diinginkan.

Dari hasil wawancara dengan pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa tingkat *psychological capital* pegawai rendah. Hal ini dibuktikan dengan penurunan kinerja, di mana target pekerjaannya tidak tercapai.

Tabel 1.1 Daftar Pencapaian Target Dinas Pertanahan

No	Tahun	Target	Pencapaian
1	2022	1.565	317
2	2023	711	444
3	2024 (Per Agustus)	392	156

Sumber: Dinas Pertanahan, 2024

Berdasarkan data pada tabel, terlihat jelas bahwa pencapaian kinerja pegawai sangat jauh dari target yang telah ditetapkan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022, target sebesar 1.565 hanya tercapai sebanyak 317, dan pada tahun 2023 dari target 711 hanya tercapai 444. Tren ini berlanjut pada tahun 2024 dengan pencapaian yang lebih rendah lagi. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat masalah serius yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kegagalan mencapai target ini berdampak langsung pada rendahnya produktivitas dan efektivitas pelayanan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Kegagalan pencapaian target tersebut dapat dijelaskan oleh rendahnya tingkat *psychological capital* pegawai. Rendahnya *psychological capital* tercermin dari kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta minimnya optimisme terhadap pencapaian target. Kondisi ini juga ditandai dengan meningkatnya tingkat stres dan kurangnya motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Aspek psikologis ini menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, fenomena motivasi kerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang juga merupakan aspek penting yang

memengaruhi pencapaian target instansi. Motivasi kerja di instansi ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Rendahnya motivasi di kalangan pegawai sering kali terlihat dari kurangnya inisiatif, minimnya keterlibatan aktif dalam tugas-tugas, dan rendahnya semangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya lebih untuk mendorong motivasi kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan instansi. Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pekerjaan yang sedang dilakukan, karena seorang pegawai tidak akan mampu mencapai tujuan atau kinerja yang maksimal tanpa adanya motivasi yang memadai (Pratiwi, 2014). Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan. Almudin et al., (2024) menyatakan motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri atau berasal dari lingkungan luar yang mendorong pegawai untuk antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat mereka bekerja. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan, baik dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membuatnya bekerja sesuai aturan, dengan tingkat usaha dan waktu tertentu, terkait dengan motivasi internal dan eksternal dalam menjalankan tugas (Sukardi, 2021).

Setiap pekerja membutuhkan motivasi yang kuat agar terdorong untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi lembaga. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasinya untuk memberikan yang terbaik

di tempat ia bekerja (Hidayah et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Sumiati & Purbasari, (2019) membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2021) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yang kami teliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam pembentukan kinerja. Disiplin kerja merupakan perilaku manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan. Terkait dengan faktor kedisiplinan dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di Dinas Pertanian Kabupaten Malang. Hasilnya menunjukkan data kedisiplinan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data Disiplin Kerja Dalam Dimensi Absensi Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Malang Bulan Juni-Agustus 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat 1-3 kali	Terlambat ≥ 3 kali	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan
Juni	43	9	8	4	4
Juli	43	6	7	2	3
Agustus	43	7	8	3	2
Rata-Rata		7	7	3	3

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Malang, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan di Dinas Pertanian Kabupaten Malang tergolong rendah. Dilihat dari jumlah rata-rata keterlambatan karyawan karyawan 1-3 kali sebanyak 7 karyawan, rata-rata terlambat ≥ 3 kali sebanyak 7 karyawan, rata-rata karyawan pulang cepat sebanyak 3 karyawan, dan rata-rata tanpa keterangan sebanyak 3 karyawan.

Selain itu dapat dilihat juga keterlambatan, pulang cepat, dan tidak berketarangan tertinggi pada bulan Juni 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu saat datang maupun pulang bekerja. Dari informasi yang diperoleh, keterlambatan ini disebabkan oleh faktor jarak rumah ke kantor, alasan keluarga, dan kurangnya perhatian terhadap disiplin waktu, serta kebiasaan pegawai yang bertindak sesuka hati apabila kepala dinas sedang bertugas di luar kantor.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan studi penelitian dengan tema **“Pengaruh *Psychological Capital* Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang?
4. Apakah Terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan Disiplin Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Malang?

5. Apakah Terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan Motivasi Kerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?
6. Apakah Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
4. Untuk menganalisis hubungan antara *Psychological Capital* dengan Disiplin Kerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
5. Untuk menganalisis hubungan antara *Psychological Capital* dengan Motivasi Kerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
6. Untuk menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

1.4 Manfaat

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait pengaruh *psychological capital*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa, terutama dalam konteks pemerintahan dan organisasi sektor publik seperti Dinas Pertanian Kabupaten Malang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini ditujukan kepada beberapa pihak, di antaranya:

1) Bagi Perusahaan atau Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi Dinas Pertanian Kabupaten Malang dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan *psychological capital*, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan kajian bagi mahasiswa atau peneliti dalam memperdalam pengetahuan dan

penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu, peneliti menggunakannya sebagai bahan perbandingan dan inovasi untuk penelitiannya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian oleh Ananta dan Sesilya (2017) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian tersebut berjumlah 50 orang.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ainul Dan Hafiz (2018) yang berjudul pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja dan turnover intention karyawan ngo x dengan *quality of work life* sebagai variabel mediasi menunjukkan *psychological capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life*, terdapat hubungan negatif tidak signifikan antara *psychological capital* dan *turnover intention*, dan *quality of work life* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan alat SEM-PLS dan sampel sebanyak 54 orang.

Ketiga, Noviana dan Bonifasius (2019) pengaruh pelatihan karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta menunjukkan Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan disiplin kerja dan motivasi yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan survei dengan alat SPSS. Populasi yang digunakan sejumlah 62 responden.

Keempat, Kiky dan Mirda (2020) *work performance: the impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support* menunjukkan *work engagement* memiliki peran yang signifikan terhadap *work performance*, *psychological capital* dan dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja kerja. Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan alat SPSS 22 dengan menggunakan sampel 140 responden.

Kelima, Dina, Lydia, dan Mesra (2021) tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Medan menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari 70 responden yang dianalisis dengan bantuan program SPSS.

Keenam, Amalia dan Salman (2022) pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman

Cipinang menunjukkan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja digabungkan secara simultan, maka ada pengaruh yang signifikan dan positif antara ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja pegawai Dalam penelitian analisis data menggunakan SPSS dengan sampel sebanyak 100 orang.

Ketujuh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Restu dan Aulia (2022) analisis *psychology capital* dan kinerja pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima menunjukkan *psychology capital* dan kinerja pegawai memiliki skor rata-rata baik pada setiap individunya sehingga keadaan tersebut mampu membuat pegawai puskesmas berkontribusi secara aktif pada program kinerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian analisis data menggunakan SPSS dengan sampel sebanyak 49 orang.

Kedelapan, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hearawati Hartanti (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap pegawai negeri pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *psychological capital* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).

Kesembilan, Ading Sunarto (2022) kinerja pegawai berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada Pt. Panata Jaya Mandiri Adr Group menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersamaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Kesepuluh, Raditya Andrian (2023) pengaruh *long-distance leadership*, *psychological capital*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada OLX Autos Indonesia menyatakan *long-distance leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, *psychological capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan *long-distance leadership*, *psychological capital*, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian analisis data menggunakan SPSS dengan sampel sebanyak 107 orang.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL, PENELITI, TAHUN TERBIT	VARIABEL/ INDIKATOR	ALAT ANALISIS	HASIL
1	Ananta dan Sesilya (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kompensasi Kinerja 	SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ainul Dan Hafiz (2018) Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Ngo X Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological Capital</i> • Kinerja Karyawan • <i>Turnover Intention</i> • <i>Quality Of Work Life</i> 	SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological Capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja • <i>Psychological Capital</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Quality Of Work Life</i> • Terdapat hubungan negatif tidak signifikan antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>turnover intention</i>, <i>Quality Of Work Life</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Noviana dan Bonifasius (2019) Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Karyawan • Disiplin Kerja • Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> • SPSS • . 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Kiky dan Mirda (2020) <i>Work Performance: The Impact Of Work Engagement, Psychological</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Performance</i> • <i>Work Engagement</i> • <i>Psychological Capital</i> 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan kerja (work engagement) memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja

	<i>Capital, And Perceived Organizational Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perceived Organizational Support</i> 		<p>kerja (work performance)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modal psikologis (<i>psychological capital</i>) dan dukungan organisasi yang dirasakan (<i>perceived organizational support</i>) juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kinerja kerja
5	Dina, Lydia, Mesra (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Amalia dan Salman (2022) Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja • Disiplin Kerja 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja digabungkan secara simultan, maka ada pengaruh yang signifikan dan positif antara ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja pegawai
7	Restu dan Aulia (2022) Analisis Psychology	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological Capital</i> 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychology Capital</i> dan kinerja pegawai memiliki

	Capital dan Kinerja Pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 		<p>skor rata-rata baik pada setiap individunya sehingga keadaan tersebut mampu membuat pegawai puskesmas berkontribusi secara aktif pada program kinerja yang telah ditetapkan</p>
8	Hearawati Hartanti (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Psychological Capital dan Perceived Organizational Support Terhadap Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological Capital</i> • Disiplin Kerja • <i>Perceived Organizational Support</i> • Kinerja Pegawai 	• SEMPLS	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. • <i>Psychological Capital</i> berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai • <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai.
9	Ading Sunarto (2022) Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Pt. Panata Jaya Mandiri Adr Group	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai • Variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	Raditya Andrian (2023) Pengaruh	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Long-Distance Leadership</i> 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Long-distance leadership

	<p><i>Long-Distance Leadership, Psychological Capital, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada OLX Autos Indonesia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological Capital</i> • Disiplin Kerja 		<p>berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychological capital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan • <i>Long-distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	---

2.2 Grand Theory

2.2.1 Job Performance Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory*, yang menyatakan bahwa “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” yang bermakna kinerja kerja adalah hasil dari berbagai perilaku karyawan yang dapat memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap tercapainya tujuan organisasi. (Colquitt et al., 2008:37). *Job performance* merupakan pencapaian yang diraih seseorang saat menyelesaikan tugas yang diberikan, mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan andal dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan baik cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan hasil kerja yang

baik pula. (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan bahwa inti dari performa adalah kumpulan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel *psychological capital*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, Penerapan *psychological capital* dan motivasi kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan disiplin kerja diharapkan mampu mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.3 Kajian Teori

2.3.1 *Psychological Capital*

2.3.1.1 Pengertian *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *psychological capital* adalah kondisi psikologis positif yang berkembang dalam diri individu. Kondisi ini ditandai oleh beberapa karakteristik, yaitu: (1) *Self-Efficacy* memiliki kepercayaan diri diri untuk memilih dan menggunakan usaha yang diperlukan agar berhasil dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. (2) *Optimism* yaitu pandangan positif terhadap pencapaian sukses di masa kini dan masa depan. (3) *Hope* yaitu bertekun dalam mencapai tujuan dan, jika diperlukan, mampu mengubah cara untuk mencapai tujuan tersebut demi meraih keberhasilan, dan (4) *Resiliency* yaitu kemampuan untuk bertahan, bangkit kembali, dan bahkan melampaui situasi sulit dalam rangka mencapai kesuksesan. Empat karakteristik ini yang dapat mengoptimalkan potensi individu, sehingga dapat mendukung kinerja organisasi.

Menurut Osigweh dalam Windraswari (2019:97), *psychological capital* adalah pendekatan yang berfokus pada dimensi yang dapat memaksimalkan kemampuan pekerja dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hobfoll, et al., dalam Saraswati & Mirda (2020:90) mendefinisikan *psychological capital* sebagai modal individu yang mencakup evaluasi diri yang positif, yang terkait dengan ketahanan, serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya dan berhasil memengaruhi lingkungan di sekitarnya.

Psychological capital diartikan sebagai keadaan positif dalam diri individu yang membuatnya terhindar dari rasa putus asa dan kesulitan dalam lingkungan organisasi (Nelson & Cooper, 2007). Dengan kata lain, individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih optimis, mampu menghadapi tantangan dengan percaya diri, dan memiliki ketahanan untuk bangkit dari kegagalan. Hal ini sangat penting untuk membantu mereka tetap produktif dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. *Psychological capital* merupakan model psikologis berupa sikap dan perilaku yang berpengaruh dalam menentukan kesuksesan. *Psychological capital* berbeda dari konsep psikologis lainnya karena dianggap lebih dinamis dan dapat berkembang, sedangkan konsep psikologi lain cenderung tetap atau sulit berubah (Walumbwa et.al., 2010)

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dipahami bahwa *psychological capital* adalah keadaan psikologis positif dalam diri individu yang ditandai oleh empat aspek: harapan, kepercayaan diri, ketahanan, dan optimisme. Keempat aspek ini dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

2.3.1.2 Faktor – Faktor *Psychological Capital*

Menurut Cimen & Ozgan (2018:219), ada beberapa faktor yang memengaruhi *psychological capital*, yaitu:

1. Faktor Pendukung
 - a) Kerjasama, kerjasama dengan atasan dan antar karyawan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas melalui kerja tim yang solid
 - b) Sosialisasi, interaksi sosial di dalam organisasi dapat meningkatkan *psychologi capital* karena membantu membangun solidaritas dan mengurangi konflik yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi
2. Faktor Penghambat
 - a) Perilaku organisasi yang buruk. Hal ini mencakup gosip, keluhan, atau kritik yang tidak adil, yang dapat merusak suasana kerja.
 - b) Pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat membuat karyawan merasa lelah, stres, dan sulit untuk fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

2.3.1.3 Indikator *Psychological Capital*

Luthans et al., (2007) menyebutkan bahwa *psychological capital* memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya
Keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi yakin bahwa mereka memiliki keterampilan dan

kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kemampuan kognitif yang baik

Kapasitas seseorang untuk berpikir secara logis, analitis, dan memproses informasi dengan baik. Karyawan dengan kemampuan kognitif yang baik mampu memahami dan menganalisis situasi pekerjaan dengan cepat, menemukan solusi yang tepat, dan mengelola informasi secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Sikap optimis pada permasalahan yang dihadapi

Keyakinan bahwa setiap tantangan atau hambatan dalam pekerjaan dapat diatasi dengan hasil yang positif. Karyawan yang memiliki optimisme tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan selalu mencari solusi ketika dihadapkan pada kesulitan.

4. Semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Semangat mencapai tujuan menunjukkan dorongan kuat seseorang untuk bekerja keras demi mencapai target atau tujuan tertentu. Karyawan dengan semangat tinggi selalu berusaha maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan dan tidak mudah puas sebelum mencapai target yang telah ditetapkan.

5. Sikap penerimaan dan optimis

Kemampuan seseorang untuk menerima situasi sulit tanpa menyerah, tetap berpikir optimis bahwa situasi tersebut akan berakhir baik. Karyawan yang memiliki sikap ini tidak mudah frustrasi saat menghadapi kesulitan dan

selalu yakin akan mendapatkan hasil positif meskipun berada dalam situasi yang menantang.

2.3.1.4 *Psychological Capital* Dalam Islam

Menurut Luthans et al., (2007) *psychological capital* terdiri dari empat karakteristik yaitu optimisme, resiliensi diri atau ketahanan diri (kemampuan bangkit dari keterpurukan, hope atau harapan, serta efikasi diri (keyakinan pada kemampuan diri sendiri). Keempat dimensi ini memiliki kaitan dengan perspektif islam, di mana prinsip-prinsip tersebut juga sejalan dengan ajaran islam, yaitu di dalam Q.S. Ali Imran:139.

وَلَا يَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya:”Janganlah kamu bersikap lemah (pesimis), dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”. (Q.S. Ali Imran:139)

Pengertian di atas menunjukkan bahwa sebagai orang mukmin, kita seharusnya tidak bersikap pesimis dalam hidup. Menurut tafsir Al-Munir yang dijelaskan oleh Az-Zuhaili dalam penelitian Avif et al., (2019) Allah telah memberikan kemuliaan kepada mereka yang selalu berprasangka baik terhadapNya dan tidak boleh berputus asa dalam menghadapi kehidupan.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ

أَحْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ

لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia

mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Q.S Al Baqarah:286)

Ayat 286 dalam surah Al-Baqarah menyampaikan bahwa Allah tidak memberikan ujian yang tidak dapat dilampaui oleh hamba-Nya. Tafsir Ibn Kathir dalam penelitian Somos (2020) menyatakan bahwa setiap ujian yang diberikan Allah adalah sesuai dengan kemampuan hamba-Nya dan bahwa hamba harus berusaha dan bersabar dalam menghadapi ujian tersebut. Allah juga menjanjikan pahala bagi mereka yang bersikap sabar dan berdoa, serta mengingatkan bahwa pengampunan dan rahmat-Nya selalu terbuka bagi mereka yang memohon dengan tulus. Pandangan manusia terhadap hal ini memiliki kaitan erat dengan kehidupan sehari-hari, terutama dalam konsep resiliensi, yang berarti kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, serta konsep hope atau harapan. Bagi orang yang beriman, memahami pesan dari Al-Baqarah 286 akan membuat mereka lebih kuat dalam menghadapi tantangan hidup, karena iman yang kuat membantu mereka bangkit dari keterpurukan dan tetap optimis terhadap masa kini dan masa depan, dengan keyakinan kepada Allah yang Maha Kuasa

2.3.2 Disiplin Kerja

2.3.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakan peraturan tersebut dan menerima sanksi jika

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Hasibuan (2009:193) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mengacu pada ketaatan karyawan terhadap aturan kerja yang telah disusun dan ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan diharapkan mematuhi setiap aturan yang ada di perusahaan. Hal ini penting karena disiplin kerja memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pemimpin untuk mengatur perilaku karyawan agar terbiasa mengikuti aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Arrafat et al., (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, serta mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Sutrisno dalam Fahmi & Santika (2019:161) menjelaskan bahwa disiplin adalah metode yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengatur perilaku karyawan, sehingga mereka terbiasa mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap patuh dari seseorang yang menjadi bagian organisasi terhadap aturan-aturan yang berlaku, didasari oleh kesadaran diri, bukan karena paksaan, dan dilakukan dengan sukarela (Hartatik, 2014). Nitisemono (2018:2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku, sikap, dan tindakan yang sejalan dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, disiplin dapat tercapai dalam perusahaan jika mayoritas karyawan mematuhi sebagian besar aturan yang ada.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis. Jika dilanggar, akan ada sanksi yang diberikan. Disiplin kerja yang baik akan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang buruk dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3.2.2 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tugas yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan disiplin dan penuh ketekunan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan, karena pimpinan akan menjadi teladan bagi bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin baik disiplin karyawan. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi, sulit bagi mereka untuk bekerja dengan disiplin.

4. Sanksi Hukum

Sanksi yang lebih berat dapat mencegah karyawan melakukan pelanggaran, sehingga ketaatan terhadap aturan perusahaan meningkat.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah cara yang paling efektif untuk memastikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

2.3.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Menurut Sinungan (2003:97), indikator disiplin kerja meliputi

a. Absensi

Pencatatan kehadiran karyawan yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Tingkat kesesuaian karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan.

c. Tanggung jawab

Bentuk hasil atau dampak dari karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Sementara itu, Hasibuan (2013:110) menyebutkan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Sikap

Sikap mental dan perilaku karyawan yang muncul dari kesadaran dan kemauan pribadi untuk menjalankan tugas serta menaati aturan perusahaan, terdiri dari:

a) Kehadiran meliputi keberadaan karyawan di tempat kerja untuk melaksanakan tugasnya.

b) Pemanfaatan perlengkapan yakni kemampuan menggunakan dan merawat peralatan dengan baik.

b. Norma

Peraturan yang menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama bekerja, yang berfungsi sebagai panduan bersikap, meliputi:

a) Kepatuhan pada aturan yakni kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

b) Mengikuti cara kerja yaitu kepatuhan karyawan terhadap cara kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.3.2.4 Disiplin Kerja Dalam Islam

Pegawai adalah individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, baik itu milik swasta maupun pemerintah, dan menerima imbalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Secara umum, pegawai sebagai makhluk sosial akan saling bergantung satu sama lain dan memerlukan kebersamaan. Khususnya dalam dunia kerja, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya aturan mengenai prosedur kerja dan kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap untuk mematuhi aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Hal ini sejalan dengan Q.S An-

Nisa:59, di mana Allah SWT memerintahkan agar kita disiplin, yakni menaati peraturan yang sudah ditetapkan, yang berbunyi.

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

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya ” (Q.S An-Nisa:59)

Ayat tersebut mengajarkan pentingnya ketaatan kepada Allah, Rasul, dan pemimpin (ulil amri). Dalam Tafsir Al-Misbah dalam penelitian Kurdi et al., (2017) dijelaskan bahwa "ulil amri" mencakup para pemimpin di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam hal disiplin kerja, ini berarti mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan pimpinan. Ketaatan ini menciptakan keteraturan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur, yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi perselisihan, penyelesaiannya harus merujuk pada aturan yang ada, menjaga agar setiap keputusan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, disiplin terhadap waktu dan aturan menjadi wujud tanggung jawab dan keimanan dalam bekerja.

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

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: *“Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”*. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Malik, (2022) hadis ini mengajarkan tentang pentingnya hidup dengan kesadaran bahwa dunia ini bersifat sementara, seperti orang asing atau pengembara yang hanya singgah sementara waktu. Rasulullah mengingatkan untuk memanfaatkan setiap momen dengan baik, terutama waktu sehat sebelum sakit dan hidup sebelum mati. Ibnu Umar juga menambahkan bahwa kita tidak boleh menunda-nunda, karena waktu yang ada sangat berharga.

Dalam konteks disiplin kerja, hadis ini mengajarkan untuk tidak menunda pekerjaan dan menghargai waktu yang tersedia. Pegawai harus bekerja dengan efisien, memanfaatkan setiap waktu dengan sebaik-baiknya. Disiplin dalam waktu dan tanggung jawab merupakan cerminan dari kesadaran akan keterbatasan waktu di dunia, sehingga kita harus menggunakan setiap kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini mencakup datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan segera, serta memanfaatkan waktu sehat dan produktif untuk menghasilkan kinerja yang maksimal

2.3.3 Motivasi Kerja

2.3.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam kehidupan organisasi, motivasi kerja memiliki makna penting bagi seorang pemimpin. Menurut Robbins & Judge (2013), motivasi adalah proses yang

menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Bisa dikatakan, motivasi harus memiliki dimensi arah. Menurut Hasibuan (2013:143), motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang diberikan untuk membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga hal ini mendorong mereka untuk mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terkoordinasi dengan baik demi mencapai kepuasan kerja. Susanto (2017), mengungkapkan motivasi sulit diukur secara pasti dan memerlukan pemantauan lebih lanjut terhadap sikap dan perilaku bawahan untuk memahaminya.

Menurut Erwantiningsih (2017), motivasi adalah proses yang membantu seseorang mencapai tujuannya melalui ketekunan yang berasal dari dirinya sendiri. Motivasi dapat berasal dari dalam atau luar dan berperan penting dalam mendorong seseorang untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang berusaha keras dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan. Almudin et al., (2024) menyatakan motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri atau berasal dari lingkungan luar yang mendorong pegawai untuk antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat mereka bekerja. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan, baik dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membuatnya bekerja sesuai aturan, dengan tingkat usaha dan waktu tertentu, terkait dengan motivasi internal dan eksternal dalam menjalankan tugas (Sukardi, 2021).

Dari penjelasan tersebut, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan yang membuat seseorang bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:120), motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan itu sendiri.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi:

a. Keinginan untuk bertahan hidup

Manusia memiliki kebutuhan dasar untuk hidup. Demi mempertahankan hidup, seseorang bersedia bekerja apa saja, bahkan dengan penghasilan yang tidak besar, asalkan kompensasi cukup dan lingkungan kerja aman serta nyaman.

b. Keinginan untuk memiliki

Dorongan untuk memiliki sesuatu, seperti barang-barang material, dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Misalnya, Keinginan memiliki sepeda motor dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja lebih giat.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang bekerja karena ada hasrat untuk dihormati dan diakui oleh orang lain. Status sosial yang lebih tinggi seringkali menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja lebih keras dan mengeluarkan usaha lebih besar.

d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Keinginan ini mencakup keinginan untuk dihargai atas prestasi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki pimpinan yang adil, serta bekerja di perusahaan yang dihormati oleh masyarakat.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga berperan dalam membentuk atau melemahkan motivasi seseorang, seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan karyawan. Hal ini mencakup lokasi kerja, fasilitas, alat bantu, pencahayaan, suasana tenang, serta hubungan baik antara sesama pekerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi atau gaji adalah sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang layak dapat menjadi motivasi besar bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan kompensasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi dan ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Supervisi yang baik

Supervisi bertujuan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan baik dan meminimalkan kesalahan.

d. Jaminan pekerjaan

Karyawan akan bekerja keras dan berkomitmen terhadap perusahaan jika mereka merasa ada jaminan karir yang jelas dan stabil.

e. Status dan tanggung jawab

Karyawan tidak hanya bekerja demi kompensasi, tetapi juga berharap untuk mendapatkan kesempatan dalam menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang jelas, yang berfungsi untuk mengatur dan melindungi karyawan. Fleksibilitas dalam peraturan ini dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan efektif.

2.3.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, sebagaimana dijelaskan oleh Hariandja (2007: 324). Teori ini terdiri dari lima tingkatan kebutuhan manusia:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang mencakup kebutuhan untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan kebutuhan biologis lainnya. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu karena merupakan dasar bagi kehidupan fisik manusia.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan dasar fisiologis tercukupi, individu membutuhkan perasaan aman dan terlindungi dari bahaya fisik atau emosional. Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari ancaman, kestabilan pekerjaan, serta keamanan finansial dan kesehatan.

3. Kebutuhan Akan Rasa Cinta dan Memiliki

Kebutuhan ini berfokus pada kebutuhan emosional untuk berhubungan dengan orang lain, merasa diterima, dan memiliki hubungan yang dekat dan positif dengan orang lain. Karyawan memerlukan afiliasi sosial seperti teman, keluarga, dan hubungan di tempat kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa berharga, dihargai, dan diakui oleh orang lain. Termasuk di dalamnya perasaan prestasi, kompetensi, dan pengakuan dari lingkungan, baik itu berupa pujian, promosi, maupun dukungan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada tingkat tertinggi ini, individu ingin mencapai kepuasan pribadi melalui pencapaian potensi maksimal mereka. Karyawan yang mencapai aktualisasi diri cenderung mencari tantangan baru, mengembangkan kemampuan, dan mewujudkan bakat atau cita-cita mereka

2.3.3.4 Motivasi Kerja Dalam Islam

Islam adalah agama yang mencakup semua aspek kehidupan manusia, termasuk dalam hal bekerja. Motivasi sangat penting dalam pekerjaan, dan motivasi

yang berlandaskan nilai-nilai Islam juga sangat dibutuhkan oleh para pekerja muslim. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka, tetapi juga mengingatkan mereka bahwa setiap usaha dan keringat yang dikeluarkan saat bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt.

Dalam islam, motivasi bekerja adalah untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan, baik untuk diri sendiri maupun keluarga yang harus dipenuhi. Motivasi ini tidak bertujuan untuk mengejar kehidupan hedonis, status, atau kekayaan. Sebaliknya, tujuan bekerja dalam islam adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, sesuai dengan tujuan penciptaan manusia, khususnya bagi setiap muslim. Semua aktivitas yang diniatkan untuk Allah akan dianggap sebagai ibadah (Moor & Sujianto, 2022). Hal ini sesuai dengan Q.S At-taubah:105 yang berbunyi

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan motivasi yang benar, yakni dengan niat yang ikhlas dan kualitas yang baik. Sebagaimana dalam Tafsir Al-Misbah oleh M. Quraish Shihab dijelaskan dalam penelitian Maguni & Maupa (2018) ayat ini menunjukkan bahwa semua pekerjaan kita akan dinilai oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Berdasarkan penjelasan tersebut maka relevan dengan motivasi kerja dalam islam karena mengingatkan kita bahwa setiap usaha dan kerja keras kita diperhitungkan dan akan dipertanggungjawabkan di

hadapan Allah. Motivasi yang benar adalah bekerja dengan niat ibadah, bukan semata-mata untuk keuntungan duniawi.

عَنْ الْمُقَدَّمِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا

مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya: “Dari Al-Miqdam radhiallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud 'alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya sendiri." (HR. Bukhari)

Hadits dari Al-Miqdam radhiallahu 'anhu yang diriwayatkan oleh Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, menekankan pentingnya bekerja dengan tangan sendiri dan mencari nafkah melalui usaha pribadi. Imam An-Nawawi dalam kitab Riyadhus Shalihin dalam penelitian Sajidah, (2022) menjelaskan bahwa hadits ini mendorong umat islam untuk bekerja keras dan tidak bergantung pada orang lain. Hadits ini relevan dengan motivasi kerja dalam islam karena menegaskan bahwa usaha dan kerja yang dilakukan dengan tangan sendiri merupakan bentuk ibadah yang mulia, dan makanan yang didapatkan dari hasil usaha sendiri lebih baik dan diberkahi. Hal ini memperkuat konsep bahwa bekerja dengan niat mencari ridha Allah dan memenuhi kebutuhan keluarga adalah bagian dari tugas seorang muslim.

2.3.4 Kinerja Pegawai

2.3.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2003) kinerja merupakan sebuah proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan

dengan standar yang telah ditentukan). Wirawan (2009) menyatakan kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau tujuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas merujuk pada aspek kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam hasil pekerjaan, sementara kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Menurut Amsak dan Fibria (2021) kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang dinilai dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Edison et al., (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum, etika, atau moral. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah tingkat kualitas dan kuantitas tugas yang telah diselesaikan seseorang, dengan tetap berpegang pada etika profesional. Selaras dengan Azmy (2020) kinerja didefinisikan secara formal sebagai serangkaian perilaku karyawan yang dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai hasil atau prestasi kerja individu dalam periode tertentu, yang dilakukan dengan mematuhi etika dan moral serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3.4.2 Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Mathis & Jackson dalam Akbar (2018) ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat kinerja, yaitu:

1. Faktor Pendukung

- a) Kemampuan yang baik. Kemampuan karyawan mencakup potensi yang dimiliki serta bagaimana kemampuan tersebut diterapkan dalam pekerjaan.
- b) Motivasi yang tinggi. Motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan bekerja dengan fokus untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- c) Dukungan dari lingkungan. Dukungan yang diberikan oleh keluarga dan kerabat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor Penghambat

- a) Ketidaksesuaian pekerjaan. Tugas yang tidak cocok atau sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menghambat kinerja.
- b) Hubungan yang buruk dengan organisasi. Kinerja juga terhambat jika hubungan karyawan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan tidak baik.

2.3.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja

Menggambarkan tingkat kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kualitas kerja yang

tinggi membantu mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan jumlah dan jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berkaitan dengan pencapaian efisiensi dan efektivitas, sehingga pekerjaan dilakukan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menerima, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, termasuk dalam penggunaan sarana dan prasarana, serta bagaimana perilaku kerjanya sehari-hari.

4. Kerjasama

Menggambarkan kesiapan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan kerja, baik secara vertikal (dengan atasan) maupun horizontal (dengan sesama rekan kerja), baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan, demi meningkatkan kualitas hasil kerja.

5. Inisiatif

Menunjukkan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

2.3.3.1 Kinerja Dalam Islam

Bekerja dalam Islam adalah aktivitas yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat menjadi bentuk ibadah jika dilakukan dengan kerelaan dan kesadaran akan keberadaan Allah. Bekerja dianggap sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, dan orang yang berprestasi dalam bekerja akan dianggap setara dengan orang yang melakukan ibadah kepada Allah. Mereka yang bersungguh-sungguh bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan diberi derajat yang baik. Hal ini ditegaskan dalam surat Al-Mujadilah ayat 11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ آنشُرُوا فَآنشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ؕ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya :”Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapanglamlah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Mujadalah:11)

Menurut tafsir dari Muyassar surat Al-Mujadilah ayat 11 dalam penelitian Suryati et al., (2019) mengajarkan pentingnya kerendahan hati, kerjasama, dan keterbukaan dalam menjalani kehidupan sosial. Allah menjanjikan bahwa orang yang beriman dan memiliki ilmu akan diangkat derajatnya, serta mengetahui segala usaha yang dilakukan manusia. Ini menegaskan bahwa setiap tindakan dan kinerja seseorang tidak luput dari pengetahuan Allah. Dalam konteks kinerja pegawai, ayat ini mengajarkan bahwa bekerja dengan iman dan ilmu adalah bentuk ibadah yang akan mengangkat derajat seseorang. Pegawai yang berprestasi dan bekerja dengan

sungguh-sungguh, terutama yang berlandaskan iman dan ilmu, akan mendapatkan kedudukan yang baik. Ini memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga kualitas kinerja, dan berkontribusi positif bagi organisasi, karena Allah menghargai segala usaha dan kerja keras yang dilakukann

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَقِنَهُ

Artinya : ”*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)*” (HR. Thabrani)

Menurut penelitian Alfiah (2019) menjelaskan bahwa umat islam diwajibkan untuk bekerja keras dalam mencari rezeki guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, mereka tidak boleh melupakan perintah-perintah Allah untuk meraih kebahagiaan di akhirat. Manusia dituntut untuk bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai usaha mencari keridhaan Allah.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Kinerja Pegawai

Psychological Capital adalah sumber daya mental yang dimiliki individu, baik dalam kondisi positif maupun negatif, yang mencakup ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, rasa percaya diri, keyakinan, nilai diri, dan sumber energi (Pryce-Jones, 2010). Luthans et al., (2007:3) menyatakan bahwa *psychological capital* individu dapat dilihat melalui empat dimensi karakteristik, yaitu *hope, self efficacy, resiliency, optimism*. Dalam penelitian yang dilakukann oleh Nurhidayati & Ramadhani, (2022) menyatakan bahwa *psycologycal capital* dan kinerja pegawai memiliki skor rata-rata baik pada setiap individunya sehingga keadaan tersebut mampu membuat pegawai puskesmas berkontribusi secara aktif pada program

kinerja yang telah ditetapkan. Saraswati & Pertiwi, (2020) mengungkapkan *psychological capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kinerja kerja.

2.4.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakan peraturan tersebut dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Dwi & Sonny (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Almudin et al., (2024) menyatakan motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri atau berasal dari lingkungan luar yang mendorong pegawai untuk antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat mereka bekerja. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan, baik dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membuatnya bekerja sesuai aturan, dengan tingkat usaha dan waktu tertentu, terkait dengan motivasi internal dan eksternal dalam menjalankan tugas (Sukardi, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Krismawati et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Ayuningtias & Nainggolan (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.4.4 Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Disiplin Kerja

Menurut Osigweh dalam Windraswari (2019:97), *psychological capital* adalah pendekatan yang berfokus pada dimensi yang dapat mengoptimalkan potensi individu, sehingga dapat mendukung kinerja organisasi. Hobfoll, et al., dalam Saraswati & Mirda (2020:90) mendefinisikan *psychological capital* sebagai modal individu yang mencakup evaluasi diri yang positif, yang terkait dengan ketahanan, serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya dan berhasil memengaruhi lingkungan di sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Prihatsanti (2016) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan

2.4.5 Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Motivasi Kerja

Psychological capital diartikan sebagai keadaan positif dalam diri individu yang membuatnya terhindar dari rasa putus asa dan kesulitan dalam lingkungan organisasi (Nelson & Cooper, 2007). *Psychological capital* berbeda dari konsep psikologis lainnya karena dianggap lebih dinamis dan dapat berkembang, sedangkan konsep psikologi lain cenderung tetap atau sulit berubah (Walumbwa et.al., 2010). Penelitian yang dilakukan Fidelis et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif *psychological capital* dengan motivasi.

2.4.6 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pemimpin untuk mengatur perilaku karyawan agar terbiasa

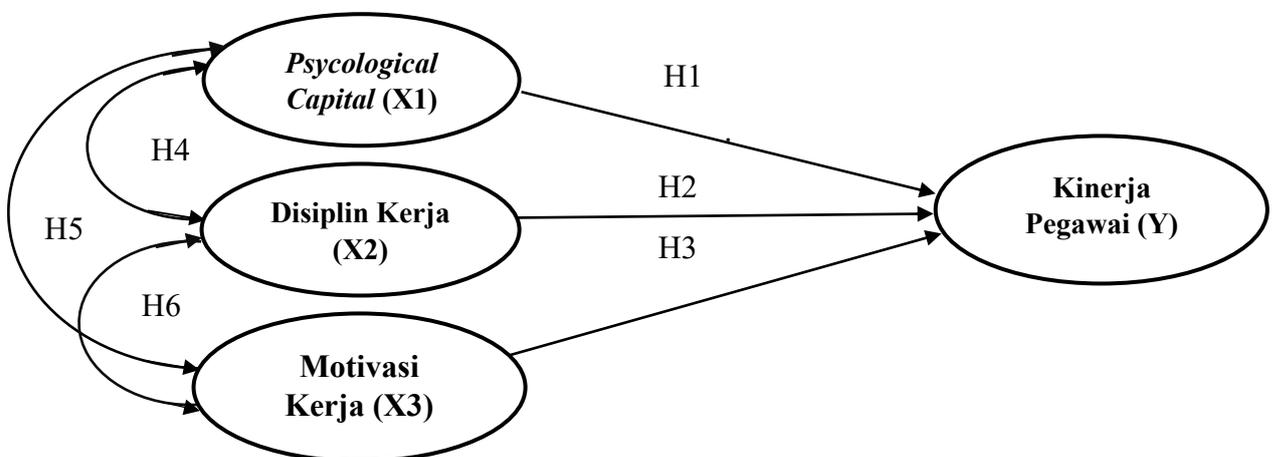
mengikuti aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Arrafat et al., (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, serta mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Penelitian terdahulu yang dilakukan Ekowati, (2018) dan Khasanah et al., (2016) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja.

2.5 Kerangka Penelitian

Menurut Miles & Huberman (2014) kerangka penelitian dapat disajikan dalam bentuk grafik atau narasi yang menggambarkan variabel-variabel yang akan diteliti, serta menyajikan hipotesis mengenai hubungan antar variabel tersebut

Berdasarkan teori-teori tentang variabel *psychological capital*, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai kiranya ada pengaruh terhadap kinerja pegawai dan hubungan setiap variabel independent di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

H1= Terdapat pengaruh antara *psychological capital* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Hipotesis 2

H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

3 Hipotesis 3

H3: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

4. Hipotesis 4

H4: Terdapat hubungan antara *psychological capital* (X1) dengan disiplin kerja (X2)

5. Hipotesis 5

H5: Terdapat hubungan antara *psychological capital* (X1) dengan motivasi kerja (X3)

6. Hipotesis 6

H6: Terdapat hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan motivasi kerja (X3).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel dengan cara menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (2006), *explanatory research* berfokus pada hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Metode ini bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan dasar pemikiran *positivisme*. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak (random), sementara pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif menurut Juliandi et al., (2015), bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama yaitu *psychological capital* sebagai variabel independen (X), disiplin kerja sebagai variabel independent (X), motivasi kerja sebagai variabel independent (X), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang berada di Jl. Sarangan No.9, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa

Timur 65141. Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang menarik perhatian untuk dikaji lebih mendalam.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diambil kesimpulan dari hasilnya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Total jumlah pegawai yang tercatat di instansi tersebut adalah sebanyak 43 orang, yang terdiri dari berbagai jabatan dan tugas.

Tabel 3.1
Populasi Pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekertaris Dinas	1
3	Kelompok Jabatan Fungsional Ahli Madya dan Ahli Utama	2
4	Bidang Inventarisasi dan Pengadaan Tanah	13
5	Bidang Penanganan Masalah Pertanahan	9
6	Bidang Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	3
7	Sekretariat Umum	14
	Jumlah	43

Sumber: Dinas Pertanahan, 2024

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Jika jumlah populasi terlalu besar sehingga sulit untuk diteliti sepenuhnya, peneliti dapat mengambil sampel sebagai

perwakilan dari populasi tersebut. Dengan demikian, sampel adalah Sebagian kecil dari populasi karena memiliki karakteristik yang serupa.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116), teknik sampling adalah metode dalam mengambil sampel penelitian. Ada beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam suatu penelitian. Secara umum, teknik sampling dibagi menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling*, menurut Sugiyono (2014:120), merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini, *metode nonprobability sampling* digunakan, dengan teknik yang dipilih adalah *sampling jenuh (sensus)*. Sugiyono (2014:118) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah metode di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penulis memilih menggunakan teknik *sampling jenuh* karena populasi yang relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang.

3.4 Data dan Jenis Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya (Sanusi, 2014:104). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan ada dua yaitu wawancara dan kuisioner.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:195), observasi digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti. Teknik ini bergantung pada pengamatan langsung terhadap fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan kepada pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang untuk mendapatkan gambaran umum tentang instansi tersebut serta permasalahan yang ada di instansi yang relevan dengan penelitian ini.

b. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2019:199), kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dalam penelitian ini disebarkan secara daring kepada pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang melalui Google Form.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:9), data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang sudah dipublikasikan, seperti buku, jurnal, kebijakan perusahaan terkait, serta informasi dari internet yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian adalah suatu sifat, ciri, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau kegiatan yang memiliki perbedaan tertentu, yang menjadi fokus utama dalam penelitian untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Variabel operasional berguna untuk memudahkan peneliti dalam menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel (Ulfa, 2021).

Dalam penelitian, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan judul penelitian, dapat diidentifikasi beberapa jenis variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Menurut Sugiyono (2019:61), variabel independen adalah variabel yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah psychological capital, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:39), variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia, variabel ini dikenal dengan sebutan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang dimaksud adalah kinerja pegawai.

Penjelasan lebih lanjut tentang operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Skala
<i>Psychological Capital (X₁)</i>	Kepercayaan diri terhadap kemampuannya	Keyakinan dan percaya diri bahwa mampu menyelesaikan tugas.	Luthans et al., (2007)	Likert
		Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi yakin dapat mencapai target		
	Kemampuan kognitif yang baik	Mengelola informasi dengan efektif dalam pekerjaan.		
		Mengidentifikasi dan menemukan solusi masalah secara cepat dan tepat.		
	Optimis pada permasalahan yang dihadapi	Keyakinan bahwa tantangan dapat diatasi secara positif		
		Selalu mencari solusi dalam situasi sulit.		
	Semangat mencapai tujuan yang diinginkan	Berusaha maksimal hingga mencapai hasil yang diinginkan.		
		Tidak mudah puas sebelum mencapai target.		
	Sikap penerimaan dan optimis	Menerima situasi sulit tanpa menyerah.		

		Yakin pada hasil baik meskipun dalam situasi menantang.		
Disiplin Kerja (X ₂)	Sikap	Hadir tepat waktu pada jam kerja	Hasibuan (2013:110)	Likert
		Menggunakan peralatan kerja dengan baik		
	Norma	Menaati peraturan yang diterapkan perusahaan		
		Menentukan cara kerja yang ditentukan perusahaan		
Tanggungjawab	Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab			
	Melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya			
Motivasi (X ₃)	Kebutuhan fisiologi	Pendapatan karyawan mencukupi untuk biaya hunian.	Teori Abraham Maslow (Hariandja, 2007: 324)	Likert
		Pendapatan karyawan cukup untuk menutupi keperluan kehidupan sehari-hari		
	Kebutuhan rasa aman	Instansi menyediakan perlindungan keselamatan bagi karyawan		
		Instansi menjamin tunjangan pensiun untuk para karyawannya.		
Kebutuhan sosial	Karyawan diperlakukan			

		secara setara dan adil oleh instansi.		
		Karyawan bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung instansi		
	Kebutuhan penghargaan diri	Karyawan mendapatkan bonus sebagai penghargaan atas pencapaian kerja yang memuaskan.		
		Pimpinan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai hasil kerja yang baik.		
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pimpinan menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka.		
		Karyawan diberikan kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi dalam pekerjaan oleh pimpinan.		
Kinerja (Y)	Kualitas	Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Mangkunegara (2013:75)	Likert
		Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan		
	Kuantitas	Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan instansi		

		Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum		
	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan		
		Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut		
	Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan karyawan lain		
		Bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik		
	Inisiatif	Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik		
		Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan		

Sumber: Diolah Peneliti

3.6 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala likert

diterapkan untuk mengukur kuesioner yang berisi pendapat. Setiap pilihan jawaban diberi skor, di mana responden diharuskan menunjukkan dukungan terhadap pernyataan (positif) atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan (negatif).

Tabel 3.3
Pengukuran Skala *Likert*

Tanda	Keterangan	Score
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2019

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang data dengan melihat nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tertinggi, dan nilai terendah. Hal ini juga membantu kita apakah distribusi dari variabel bersifat normal atau tidak Halim (2014:146). Analisis data akan menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

3.7.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah cara untuk menentukan seberapa valid instrumen atau kuesioner yang digunakan. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai korelasi r tabel (Hariawan, 2022). Nilai r yang dihitung akan menjadi tolok ukur untuk menilai apakah pertanyaan dalam instrumen tersebut valid atau tidak untuk mendukung penelitian. Kemudian, nilai r yang dihitung akan dibandingkan

dengan nilai r tabel yang sesuai. Menurut Sabrina (2022) apabila nilai $r > 0,7$, maka data yang digunakan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari variabel yang diukur menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertentu. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan (Budi, 2021:17). Instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas *cronbach alpha* lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$).

3.7.3 Metode Partial Least Square

Analisis PLS adalah alternatif untuk beberapa metode statistik seperti regresi OLS, korelasi kanonik, atau SEM, yang digunakan untuk menghubungkan variabel independen dan dependen. PLS atau *Partial Least Square* adalah metode analisis yang fleksibel dan sering disebut sebagai *soft modeling* karena tidak memerlukan asumsi yang ketat, seperti yang dibutuhkan dalam regresi OLS. Misalnya, PLS tidak mengharuskan data memiliki distribusi normal multivariat atau menghindari masalah multikolinieritas antar variabel yang bersifat eksogen (Wuri, 2019:8). PLS berguna untuk menguji teori dengan sampel kecil atau data yang tidak terdistribusi secara normal. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan adanya hubungan antar variabel laten, mengkonfirmasi teori, dan sebagai teknik prediksi.

Partial Least Squares (PLS) adalah sebuah metode prediksi yang memandang bahwa semua variasi dalam data memiliki nilai yang berguna untuk

dijelaskan. Dalam PLS, kita mencoba untuk menemukan hubungan linear antara variabel terukur (indikator) dan variabel yang tidak terukur (variabel laten). Pendekatan ini membantu menghindari masalah yang mungkin timbul akibat ketidakpastian faktor. PLS menggunakan algoritma literatur yang telah mapan, sehingga mengidentifikasi model tidak sulit, bahkan untuk model rekursif. Fokus utama PLS adalah pada prediksi, yang membuatnya sangat memperhatikan data dan menggunakan prosedur estimasi yang sederhana. Hal ini menyebabkan estimasi parameter tidak terlalu terganggu oleh kesalahan spesifikasi model. Jadi, PLS adalah metode yang berguna untuk memprediksi, dengan keunggulan dalam menangani data dan masalah estimasi, serta mampu menghindari masalah identifikasi model (Dulyadi, 2018:60).

Menurut Uyun et al., (2021) regresi PLS cocok untuk model yang kompleks dan teori yang masih berkembang. Dikenal sebagai pemodelan lunak karena memiliki batasan yang lebih sedikit, seperti tidak memerlukan data terdistribusi secara normal atau sampel besar.

a. Perencanaan Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*Inner Model*) menggambarkan hubungan antara variabel yang tidak terlihat (laten) dengan variabel yang dapat diukur (manifest). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa model yang dibangun kuat dan akurat. Evaluasi *Inner Model* yang terbentuk dari berbagai variabel dan indikatornya adalah cara untuk mengetahui seberapa akurat model kita dalam penelitian secara keseluruhan. Ada beberapa beberapa pengujian untuk model struktural, antara lain

- a. *R Square* pada konstruk endogen merupakan koefisien determinasi yang digunakan untuk menilai seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Menurut Chin (1998), nilai *R Square* dikategorikan sebagai kuat (0.67), moderat (0.33), dan lemah (0.19).
- b. *Path coefficients* adalah nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap jalur dalam suatu model. Hasil korelasi antara konstruk diukur dengan *path coefficient*, yang menunjukkan sejauh mana hubungan tersebut signifikan dan kuat, serta digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1, di mana semakin mendekati -1, semakin kuat hubungan negatif yang terjadi.

b. Perencanaan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini secara khusus menjelaskan hubungan antara variabel laten, baik yang bersifat endogen (berhubungan erat dengan variabel lain di dalam model) maupun eksogen (dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak dimodelkan). Variabel eksogen, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, memiliki variasinya ditentukan oleh faktor-faktor di luar model. *Outer model* menggambarkan bagaimana variabel laten berhubungan dengan indikator atau variabel manifestnya. Evaluasi dari model pengukuran (*Outer Model*) diantaranya:

a. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan seberapa valid indikator-indikator pengukuran dalam model penelitian. Hal Ini dapat dilihat dari

seberapa besar nilai *loading factor* pada variabel dependen (endogen) dan independen (eksogen). Umumnya, untuk menguji validitas konvergen, nilai yang disarankan adalah lebih dari 0,7, terutama pada model penelitian yang sudah sering diteliti sebelumnya.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah nilai yang mengukur seberapa jelasnya perbedaan antara konstruk yang ada dalam penelitian. Cara untuk menilai kecukupan diskriminan dalam suatu konstruk adalah dengan membandingkan nilai loading konstruk yang diinginkan dengan nilai loading konstruk lainnya.

c. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha juga menjadi tolok ukur reliabilitas suatu konstruk. Nilai Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur seberapa konsisten indikator-indikator dalam suatu konstruk. Nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7, yang menunjukkan bahwa tingkat reliabilitasnya baik.

3.7.4 Uji Hipotesis

Dalam proses uji hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping, kita akan mendapatkan nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang diuji. Nilai t-statistik ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dalam penelitian dengan tingkat kepercayaan 95%, yang artinya tingkat ketidakpastian atau kesalahan data (α) adalah 0,05, nilai t-tabelnya adalah 1,96. Jika nilai t-statistik yang diperoleh lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.96), maka hipotesis nol (H_0) diterima

dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai t-statistik yang diperoleh lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel ($t\text{-statistik} > 1.96$), maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Untuk korelasi antar konstruk dapat dilihat menggunakan *Path Coefficient* yang menunjukkan tingkat signifikansi serta kekuatan hubungan tersebut, sekaligus digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai path coefficient berkisar dari -1 hingga +1, di mana semakin mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Instansi

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang merupakan salah satu dinas di lingkungan pemerintahan Kabupaten Malang yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengaturan pertanahan. Didirikan pada tahun 2017, dinas ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan aset tanah milik pemerintah serta memastikan pemanfaatan tanah yang optimal bagi kesejahteraan masyarakat. Berlokasi di Jl. Sarangan No. 09, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Dinas Pertanahan berperan penting dalam mendukung pembangunan daerah melalui pengelolaan tanah yang baik dan teratur (Peraturan Bupati Malang, 2022).

Salah satu tugas utama Dinas Pertanahan adalah melakukan inventarisasi aset tanah milik pemerintah kabupaten. Ini mencakup identifikasi, pendataan, dan pemetaan tanah yang dikuasai oleh pemerintah daerah. Dengan adanya inventarisasi yang komprehensif, pemerintah dapat merencanakan pengembangan dan penggunaan tanah secara lebih efektif dan efisien, serta mencegah terjadinya tumpang tindih kepemilikan dan pemanfaatan tanah. Selain itu, Dinas Pertanahan juga bertanggung jawab atas pengadaan tanah yang dibutuhkan untuk kepentingan umum, seperti pembangunan infrastruktur, fasilitas umum, dan proyek-proyek pembangunan lainnya. Proses pengadaan tanah ini harus dilakukan dengan transparan dan adil, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menghindari konflik dan sengketa pertanahan. Dinas ini juga memiliki peran

dalam penyelesaian sengketa tanah yang sering kali terjadi akibat kurangnya informasi dan pemahaman mengenai batas-batas kepemilikan tanah.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pertanahan berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti Badan Pertanahan Nasional (BPN), pemerintah desa, serta instansi lainnya yang memiliki kewenangan dalam urusan pertanahan. Kolaborasi ini penting untuk memastikan setiap langkah yang diambil sejalan dengan rencana pembangunan daerah dan kepentingan masyarakat. Dengan adanya Dinas Pertanahan, diharapkan pengelolaan pertanahan di Kabupaten Malang dapat berjalan lebih efektif dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan.

4.1.2 Visi & Misi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

- Visi

Terwujudnya Kabupaten Malang yang Bersatu, Berdaulat, Mandiri, Sejahtera dan Berkepribadian dengan Semangat Gotong Royong berdasarkan Pancasila dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bhineka Tunggal Ika.

- Misi

Mewujudkan inovasi pelayanan publik dan pembangunan kemandirian desa.

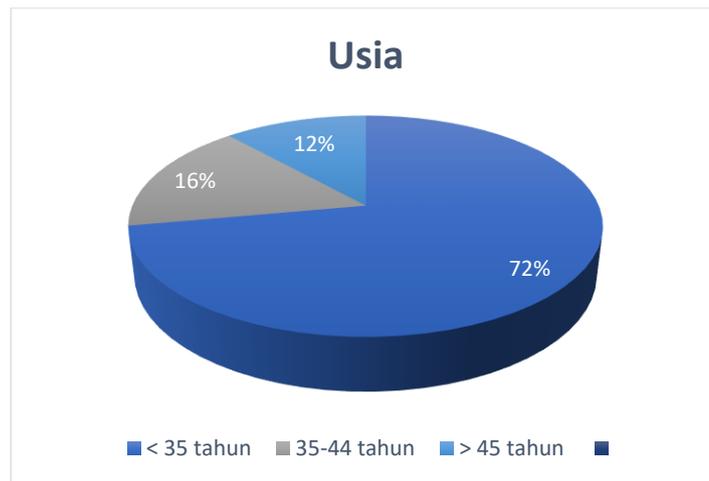
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang adalah responden peneliti ini, pegawai yang menjadi responden peneliti adalah sebanyak 43 orang di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Identitas responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh

peneliti. Berikut adalah identitas pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

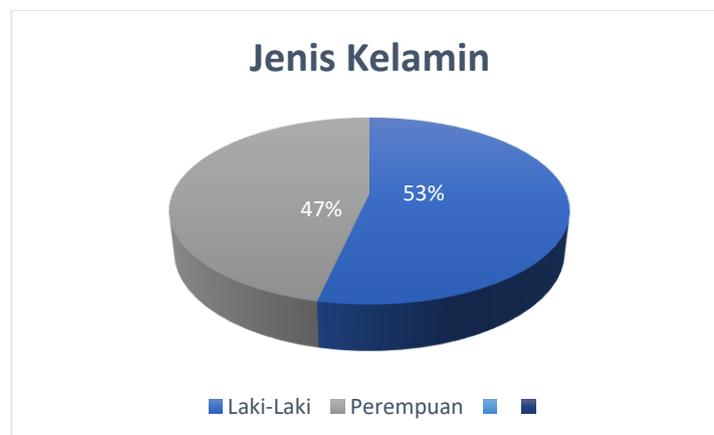
Gambar 4.1 Usia
Profil Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini terdiri dari 31 orang berusia di bawah 35 tahun (72%), 7 orang berusia 35–44 tahun (16%), dan 5 orang berusia di atas 45 tahun (12%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia di bawah 35 tahun.

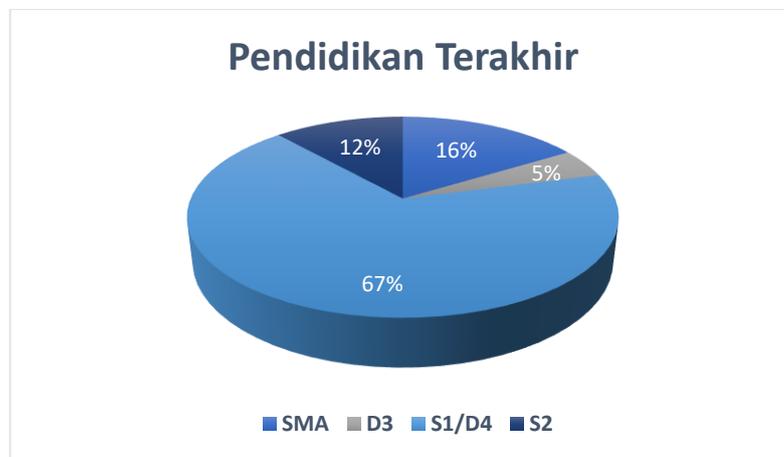
Gambar 4.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah 2024

Dari total responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 53%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20 orang, setara dengan 47% dari keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa laki-laki lebih banyak berpartisipasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan perempuan.

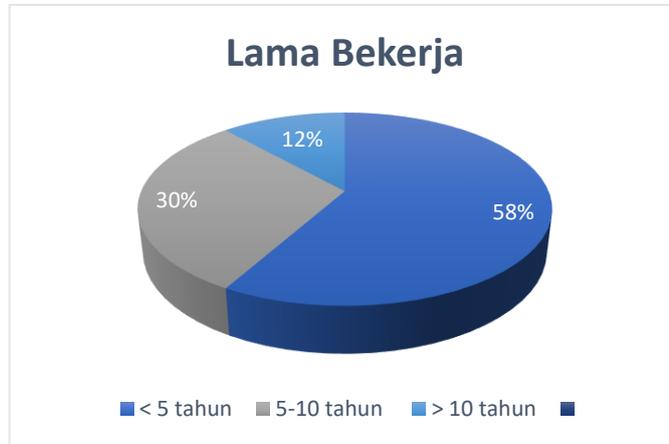
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini terdiri dari 7 orang lulusan SMA (16%), 2 orang lulusan D3 (5%), 29 orang lulusan S1/D4 (67%), dan 5 orang lulusan S2 (12%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1/D4.

Gambar 4.4 Lama Bekerja
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan lama bekerja, responden dalam penelitian ini terdiri dari 25 orang dengan masa kerja di bawah 5 tahun (58%), 13 orang dengan masa kerja 5–10 tahun (30%), dan 5 orang dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (12%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di bawah 5 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing - masing variabel digunakan lima kategori, antara lain: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penilaian Analisis Deskriptif

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	$4,2 \leq x \leq 5$
Tinggi	$3,4 \leq x \leq 4,2$
Sedang	$2,6 \leq x \leq 3,4$
Rendah	$1,8 \leq x \leq 2,6$
Sangat Rendah	$1 \leq x \leq 1,8$

Tujuan deskripsi variabel penelitian adalah menjelaskan variabel yang digunakan, termasuk jumlah responden dalam angka atau persentase, serta item-item penelitian yang ada pada setiap variabel. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik deskriptif dengan 43 responden. Variabel yang diukur meliputi *psychological capital*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel *Psychological Capital*

No	Item	Skala Kuisisioner					Mean
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
1	PC 1	2	0	2	19	20	4,27
2	PC 2	1	0	5	19	18	4,23
3	PC 3	1	2	4	22	14	4,07
4	PC 4	2	2	7	21	11	3,86
5	PC 5	2	2	2	21	16	4,09
6	PC 6	1	1	6	20	15	4,09
7	PC 7	1	0	1	25	16	4,27
8	PC 8	0	2	10	21	10	3,90
9	PC 9	1	0	5	26	11	4,07
10	PC 10	1	0	10	18	14	4,02
Rata-Rata Variabel							4,09

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada tabel diatas menunjukkan deskripsi variabel *psychological capital* memiliki rata-rata 4,09 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan pertama dan ketujuh dengan rata-rata 4,27 yang menunjukkan bahwa responden menilai item pertama menjadi faktor utama dari *psychological capital*. Faktor *psychological capital* selanjutnya ditunjukkan oleh item kedua dengan rata-rata 4,23.

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Skala Kuisisioner					Mean
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
1	DK 1	2	1	8	18	14	3,95
2	DK 2	2	0	5	22	14	4,07
3	DK 3	2	1	4	18	18	4,14
4	DK 4	1	0	6	25	11	4,04
5	DK 5	1	1	1	23	17	4,25
6	DK 6	1	3	3	18	18	4,14
Rata-Rata Variabel							4,10

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 penghitungan nilai rata-rata variabel disiplin kerja memiliki rata-rata 4,10 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Selanjutnya, nilai-rata-rata tertinggi terdapat pada item kelima dengan rata-rata 4,25 yang menunjukkan bahwa item tersebut merupakan faktor utama untuk mengukur disiplin kerja.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Skala Kuisisioner					Mean
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
1	MK 1	3	6	11	15	8	3,44
2	MK 2	2	4	8	23	6	3,62
3	MK 3	2	3	9	17	12	3,79
4	MK 4	3	2	10	16	12	3,74
5	MK 5	1	3	11	19	9	3,74
6	MK 6	1	2	5	20	15	4,07
7	MK 7	4	4	10	14	11	3,55
8	MK 8	3	2	6	18	14	3,88
9	MK 9	3	1	6	21	12	3,88
10	MK 10	1	1	9	22	10	3,97
Rata-Rata Variabel							3,77

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada tabel 4.4 deskripsi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja sebesar 3,7 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Untuk rata-rata tertinggi terdapat pada item keenam yaitu sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa

item tersebut merupakan faktor utama untuk mengukur motivasi kerja. Faktor motivasi kerja selanjutnya ditunjukkan oleh item kesepuluh dengan rata-rata 3,97.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Item	Skala Kuisioner					Rata-Rata
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
1	PC 1	2	0	6	26	9	3,93
2	PC 2	2	0	5	23	13	4,04
3	PC 3	2	1	8	20	12	3,90
4	PC 4	2	0	10	20	11	3,88
5	PC 5	1	2	6	22	12	3,97
6	PC 6	3	3	4	19	14	3,84
7	PC 7	1	1	5	19	17	4,16
8	PC 8	2	0	4	19	18	4,18
9	PC 9	2	0	8	21	12	3,95
10	PC 10	2	1	12	22	6	3,67
Rata-Rata Variabel							3,96

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada tabel diatas menunjukkan deskripsi variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata 3,96 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan kedelapan dengan rata-rata 4,18 yang menunjukkan bahwa responden menilai item pertama menjadi faktor utama dari kinerja pegawai. Faktor kinerja pegawai selanjutnya ditunjukkan oleh item kelima dan kesembilan, yaitu rata 3,97 dan 3,95.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah cara untuk menentukan seberapa valid instrumen atau kuesioner yang digunakan. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai korelasi r tabel (Hariawan, 2022). Nilai r yang dihitung akan menjadi tolak ukur untuk menilai

apakah pertanyaan dalam instrumen tersebut valid atau tidak untuk mendukung penelitian. Kemudian, nilai r yang dihitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel yang sesuai. Menurut Sabrina (2022) apabila nilai $r > 0,7$, maka data yang digunakan dianggap valid.

Dalam penelitian ini, adapun data yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu berjumlah 43 responden di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas (*Outer Loadings*)

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	<i>Psychological Capital (X1)</i>
X1.1				0.844
X1.3				0.818
X1.4				0.711
X1.5				0.767
X1.6				0.776
X1.7				0.804
X1.9				0.796
X1.10				0.782
X2.1	0.744			
X2.2	0.913			
X2.3	0.806			
X2.4	0.813			
X2.5	0.801			
X2.6	0.834			
X3.1			0.727	
X3.2			0.791	
X3.3			0.718	
X3.5			0.782	
X3.6			0.769	
X3.8			0.743	
X3.9			0.765	
X3.10			0.836	
Y.1		0.913		
Y.2		0.910		
Y.3		0.812		
Y.4		0.903		
Y.5		0.807		

Y.6		0.825		
Y.7		0.930		
Y.8		0.881		
Y.9		0.774		
Y.10		0.810		

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* pada gambar, setiap indikator dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,7. Artinya, semua indikator tersebut dianggap valid dan mampu menggambarkan konsep yang diukur dengan baik. Nilai valid ini menunjukkan bahwa setiap item atau pernyataan benar-benar mendukung pembentukan konsep yang ingin diteliti. Dengan begitu, data yang diperoleh bisa dipercaya dan alat ukur yang digunakan sudah sesuai dengan standar yang baik untuk penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk mengukur seberapa konsisten hasil yang didapatkan ketika variabel diukur menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertentu. Hal ini menunjukkan seberapa akurat dan konsisten alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas, yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR) (Subando, 2019). *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur keandalan suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* menghitung seberapa konsisten suatu konstruk secara internal (Subando, 2019).

Sebuah instrumen kuesioner dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* minimal 0,6.

Tabel 4.7
Construct Reliability dan Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0.913	0.929
Disiplin Kerja (X2)	0.902	0.925
Motivasi Kerja (X3)	0.902	0.920
Kinerja Pegawai (Y)	0.960	0.965

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SmartPLS 3*, variabel *psychological capital (X1)* dinyatakan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,913 dan *composite reliability* sebesar 0,929, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam mengukur variabel tersebut.

Selain itu, variabel disiplin kerja (X2) juga terbukti reliabel berdasarkan hasil uji dengan *SmartPLS 3*. Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,902 dan *composite reliability* sebesar 0,925 menegaskan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur disiplin kerja.

Demikian pula, variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu reliabel. Nilai *cronbach's alpha* mencapai 0,902 dan *composite reliability* sebesar 0,920. Dengan demikian, semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

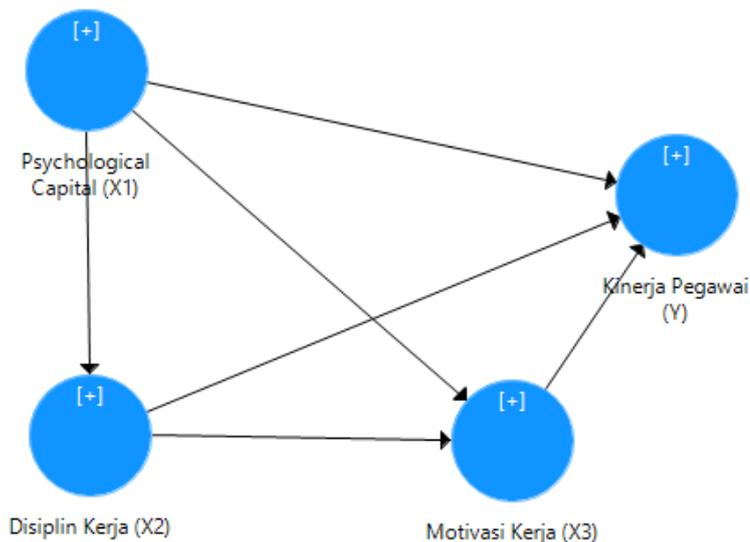
Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *psychological capital (X1)*, disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat dipercaya memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali.

4.4 Metode *Partial Least Square* (PLS)

4.4.1 Perencanaan Model Struktural (*Inner Model*)

Hubungan antara variabel laten X1, X2, dan X3 terhadap Y ditampilkan dalam perancangan inner model, yang akan dianalisis menggunakan software Smart PLS 3.

Gambar 4.5
Perencanaan Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 3, 2024

Model internal, atau disebut juga model struktural, digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten terhadap hasil yang diukur. Evaluasi model ini didasarkan pada nilai *R-square* dan tingkat signifikansi (Wahjoedi, 2023). Pengujian *inner model* dilakukan dengan memeriksa nilai *R-square*, yang berfungsi sebagai uji *goodness of fit* untuk menilai seberapa baik model tersebut sesuai. Nilai *R-square* pada model PLS juga dapat dievaluasi melalui *predictive relevance* untuk melihat seberapa baik model memprediksi variabel (Laksami & Giantari, 2023). Langkah selanjutnya adalah menginterpretasikan nilai *R-square*, yang caranya sama

seperti dalam regresi linear. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variabel endogen (tergantung) dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas). Menurut Gevisioner (2022) terdapat tiga kategori dalam interpretasi nilai R-square 0,67 (baik) , 0,33 (sedang), 0,19 (lemah). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik variabel eksogen menjelaskan variabel endogen.

Tabel 4.8 Output R-square

	<i>R Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.828

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil model struktural menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,828. Ini berarti 82,8% variasi pada kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu *psychological capital* (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Sementara itu, sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel tersebut. Berdasarkan kriteria yang ada, model struktural ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Perencanaan Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.2.1 *Convergent Validity*

Convergent Validity pada *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Hubungan ini dikenal sebagai loading factor (*outer loading*) (Budi, 2020:70). Suatu indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi positif lebih dari 0,50.

Tabel 4.9 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0.621
Disiplin Kerja (X2)	0.673
Motivasi Kerja (X3)	0.589
Kinerja Pegawai (Y)	0.737

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang ditampilkan dalam tabel, semua nilai sudah memenuhi syarat karena berada di atas 0,5.

4.4.2.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *construct reliability* dan validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE menunjukkan seberapa besar variasi indikator yang dapat dijelaskan oleh konstraknya. Menurut *Fornell dan Larcker* (1981:227), suatu konstruk dianggap memenuhi validitas diskriminan jika nilai AVE $\geq 0,5$.

Tabel 4.10 Fornell-Lacker Criterion

	DK	KP	MK	PC
Disiplin Kerja	0.820			
Kinerja Pegawai	0.772	0.858		
Motivasi Kerja	0.497	0.654	0.767	
<i>Psychological Capital</i>	0.775	0.824	0.514	0.823

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Pemeriksaan reliabilitas konstruk melalui validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai ini menunjukkan seberapa besar indikator dapat mewakili variabel yang diukur. Berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* (1981:227), nilai AVE harus lebih besar atau sama dengan 0,5 agar valid. Pada Tabel 4.5, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE $\geq 0,5$, yang artinya indikator tersebut sudah menggambarkan variabelnya dengan baik. Selain

itu, akar kuadrat dari nilai AVE (ditampilkan dalam teks tebal) menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Ini dibuktikan dengan nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya.

Uji validitas diskriminan dapat dilihat juga dari nilai *cross loading*, yaitu seberapa besar hubungan antara indikator dan konstraknya. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (Ugiana et.,al, 2022:16)

Tabel 4.11 Cross Loading

Item	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	<i>Psychological Capital</i> (X1)
X1.1	0.671	0.743	0.475	0.844
X1.3	0.795	0.713	0.425	0.818
X1.4	0.690	0.763	0.537	0.711
X1.5	0.641	0.709	0.506	0.767
X1.6	0.578	0.762	0.516	0.776
X1.7	0.602	0.613	0.471	0.804
X1.9	0.547	0.647	0.343	0.796
X1.10	0.548	0.620	0.307	0.782
X2.1	0.744	0.565	0.343	0.570
X2.2	0.913	0.630	0.416	0.685
X2.3	0.806	0.575	0.383	0.574
X2.4	0.813	0.648	0.434	0.680
X2.5	0.801	0.675	0.432	0.773
X2.6	0.834	0.679	0.429	0.688
X3.1	0.378	0.514	0.727	0.455
X3.2	0.402	0.434	0.791	0.360
X3.3	0.329	0.380	0.718	0.324
X3.5	0.354	0.433	0.782	0.402
X3.6	0.437	0.602	0.769	0.566
X3.8	0.254	0.278	0.743	0.198
X3.9	0.346	0.500	0.765	0.463

X3.10	0.462	0.670	0.836	0.560
Y.1	0.756	0.913	0.566	0.803
Y.2	0.716	0.910	0.602	0.805
Y.3	0.647	0.812	0.417	0.789
Y.4	0.662	0.903	0.531	0.813
Y.5	0.773	0.807	0.498	0.800
Y.6	0.639	0.825	0.559	0.684
Y.7	0.724	0.930	0.682	0.814
Y.8	0.559	0.881	0.701	0.793
Y.9	0.559	0.774	0.585	0.625
Y.10	0.610	0.810	0.566	0.803

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan hasil *cross loading*, terlihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat dengan variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Artinya, setiap konstruk laten (variabel tersembunyi) lebih baik dalam memprediksi indikator-indikator yang ada di tabelnya sendiri daripada indikator di tabel lain.

Selain itu, validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada di bawah 0,90, sesuai rekomendasi dari Hair et al. (2017). Dalam hasil ini, semua nilai HTMT tercatat di bawah 0,9.

Tabel 4.12
Heterotrait-Monotrait Ratio

	DK	KP	MK	PC
Disiplin Kerja				
Kinerja Pegawai	0.823			
Motivasi Kerja	0.531	0.665		
<i>Psychological Capital</i>	0.846	0.876	0.528	

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Pada penelitian ini, nilai HTMT tertinggi terdapat pada variabel *psychological capital* dengan skor 0,876, sedangkan nilai terendah berada pada variabel disiplin kerja dengan skor 0,531, seperti ditampilkan pada tabel 4.7.

4.4.2.3 Cronbach Alpha

Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur seberapa konsisten indikator-indikator dalam suatu kuesioner. Nilai minimum yang diharapkan untuk menunjukkan konsistensi yang baik adalah 0,7.

Tabel 4.13 Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0.913
Disiplin Kerja (X2)	0.902
Motivasi Kerja (X3)	0.902
Kinerja Pegawai (Y)	0.960

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* telah memenuhi syarat karena lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diterima dan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya dan konsisten.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik, di mana nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Jika t-statistik yang diperoleh lebih besar atau sama dengan 1,96, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil dari *path coefficient* apabila <0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dalam pengujian *resampling bootstrap* berikut.

Tabel 4.14 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistic (/O/STD/EV/)	P Values
PC -> KP	0.676	0.645	0.143	4.737	0.000
DK -> KP	0.118	0.136	0.147	0.806	0.210
MK-> KP	0.207	0.233	0.120	2.724	0.043
PC -> DK	0.813	0.802	0.087	9.333	0.000
PC -> MK	0.505	0.531	0.216	2.342	0.010
DK -> MK	0.087	0.041	0.204	0.427	0.335

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3*, 2024

Keterangan:

- PC = *Psychological Capital*
- DK = Disiplin Kerja
- MK = Motivasi Kerja
- KP = Kinerja Pegawai

1. Pengaruh *Psychological Capital* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 *path coefficient*, diketahui bahwa *psychological capital* (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0.676. Nilai t-statistik untuk konstruk X1 adalah 4.737, yang lebih tinggi dari 1,96, dan *P-Values* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai *path coefficient*, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0.118. Nilai t-statistik untuk konstruk X2 adalah 0.806, yang berada di bawah 1,96. Selain itu, *P-Values*

sebesar 0,210 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 *path coefficient*, diketahui bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0.207. Nilai t-statistik untuk konstruk X3 adalah 2.724, yang lebih tinggi dari 1,96, dan *P-Values* sebesar 0.043, lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

4. Hubungan *Psychological Capital* (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.9 *path coefficient*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* (X1) dengan disiplin kerja (X2) dengan koefisien sebesar 0.813 yakni hubungan positif sangat kuat. Nilai t-statistik konstruk adalah 9.333, yang lebih tinggi dari 1,96, dan *P-Values* sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memang memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

5. Hubungan *Psychological Capital* (X1) dengan Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.9 *path coefficient*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* (X1) dengan motivasi kerja (X3) dengan koefisien sebesar 0.505 yaitu hubungan positif sedang. Nilai t-statistik konstruk adalah 2.342, yang lebih tinggi dari 1,96, dan *P-Values* sebesar 0,010, lebih

kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memang memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

6. Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.9 *path coefficient*, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan positif signifikan antara disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan koefisien sebesar 0.087 yaitu hubungan sangat lemah. Nilai t-statistik konstruk adalah 0.427, yang kurang dari 1,96, dan *P-Values* sebesar 0,335, lebih besar dari 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memang tidak memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh *Psychological Capital* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja pegawai adalah 4.737, lebih tinggi dari batas 1,96. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja pegawai. Dengan nilai p-value 0,000 (kurang dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Pengaruh ini terjadi karena *psychological capital* membantu pegawai bekerja lebih baik melalui keyakinan diri (*self-efficacy*), pandangan positif (*optimism*), harapan untuk mencapai tujuan (*hope*), dan kemampuan bangkit dari tekanan (*resilience*). Ketika pegawai memiliki modal

psikologis yang kuat, mereka lebih percaya diri, optimis, dan fokus, sehingga mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik.

Hal ini sesuai pendapat Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *psychological capital* kondisi psikologis positif yang berkembang dalam diri individu. Kondisi ini ditandai oleh beberapa karakteristik, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimisme* yang dapat mengoptimalkan potensi individu, sehingga dapat mendukung kinerja organisasi. Sejalan juga dengan penelitian Herawati (2022) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri)” dan Raditya yang berjudul (2023) “Pengaruh *Long-Distance Leadership*, *Psychological Capital*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada OLX Autos Indonesia)” menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam ajaran islam, konsep, ketangguhan, harapan, dan optimisme juga tercemin dalam Q.S. Al-Baqarah:286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri

maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Q.S Al Baqarah:286)

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap ujian yang diberikan Allah selalu sesuai dengan kapasitas individu. Manusia tidak akan dibebani di luar kemampuannya, dan setiap usaha serta kesabaran akan memperoleh pahala. Dalam Tafsir Ibn Kathir dalam penelitian Somos (2020) dijelaskan bahwa ujian adalah bagian dari perjalanan hidup yang menguji kesabaran dan keimanan, tetapi Allah juga memberikan jalan untuk bangkit melalui rahmat dan ampunan-Nya.

Konsep *psychological capital* seperti resiliensi dan *hope* memiliki hubungan erat dengan pesan ayat ini. Resiliensi mendorong individu untuk terus berusaha bangkit dari keterpurukan, dan *hope* memberikan dorongan optimis bahwa keadaan akan membaik, serupa dengan keyakinan bahwa Allah tidak akan membebani di luar kemampuan seseorang. Pemahaman ini relevan dalam konteks kehidupan kerja, di mana pegawai menghadapi berbagai tantangan dan tekanan.

Dengan *psychological capital* yang kuat, seperti harapan dan ketangguhan, pegawai dapat lebih siap menghadapi masalah dan tetap produktif. Hal ini sejalan dengan pesan Q.S. Al-Baqarah:286, di mana keyakinan kepada Allah menumbuhkan optimisme bahwa setiap ujian bisa diatasi. Pegawai yang memahami prinsip ini tidak hanya akan bekerja keras, tetapi juga bersikap sabar dan optimis bahwa segala usaha akan membuahkan hasil dengan izin Allah. Hal ini mendukung tercapainya kinerja optimal dan menjadikan mereka lebih tangguh dalam menjalani tugas-tugas organisasi

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua, hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada di bawah 1,96, yaitu sebesar 0.806 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai p values yaitu 0.210 (lebih dari 0,05), yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Di Dinas Pertanahan, meskipun sistem absensi dan aturan kedisiplinan, seperti kewajiban hadir tepat waktu, telah diterapkan, pegawai cenderung mengikuti aturan, hal tersebut hanya sebagai formalitas untuk menghindari sanksi. Kepatuhan ini bersifat pasif dan tidak disertai dengan dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik. Kepatuhan yang bersifat pasif tidak cukup untuk memicu produktivitas kerja atau kinerja yang lebih tinggi (Sari et al., 2016). Hal ini semakin diperkuat oleh karakteristik pekerjaan di Dinas Pertanahan, di mana sebagian besar pegawai bekerja di luar kantor, sehingga aturan seperti absensi harian memiliki pengaruh yang minim terhadap pengawasan langsung maupun disiplin kerja mereka. Akibatnya, disiplin kerja yang diterapkan hanya terbatas pada kehadiran tepat waktu, tanpa menjamin peningkatan produktivitas atau kualitas kinerja sehari-hari.

Dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono, (2003 :291) disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakan peraturan tersebut dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan. Dalam teori ini, yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku individu. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor dari Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Para pegawai tersebut memiliki sistem absensi yang mengharuskan mereka datang tepat waktu setiap pagi. Jika satu absensi terlewat, mereka akan dianggap terlambat. Teori yang disebutkan sebelumnya berkaitan dengan sikap atau perilaku beberapa pegawai yang hadir tepat waktu, yang mencerminkan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)” dan penelitian Ulang et al., (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)” menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam Islam, disiplin memiliki dimensi spiritual dan sosial. Disiplin bukan hanya ketaatan formal, melainkan ketaatan tanpa pamrih kepada aturan dan otoritas, yang dianggap sebagai bagian dari keimanan dan tanggung jawab seorang muslim.

Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa:59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ

وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya ” (Q.S An-Nisa:59)

Ayat tersebut mengajarkan pentingnya ketaatan kepada Allah, Rasul, dan pemimpin (ulil amri). Dalam Tafsir Al-Misbah dalam penelitian Kurdi et al., (2017) dijelaskan bahwa "ulil amri" mencakup para pemimpin di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam hal disiplin kerja, ini berarti mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan pimpinan. Ketaatan kepada pemimpin dan peraturan organisasi menjadi bagian dari tanggung jawab seorang muslim. Kedisiplinan bukan hanya soal kepatuhan formal tetapi juga bagian dari iman dan tanggung jawab dalam bekerja. Namun, dalam konteks Dinas Pertanahan, kedisiplinan yang bersifat formal tanpa motivasi intrinsik hanya menciptakan kepatuhan pasif. Meskipun aturan absensi dipatuhi, produktifitas kerja tidak meningkat, karena pegawai tidak memiliki niat dan motivasi kuat untuk memperbaiki kinerja.

Dalam islam, ketaatan hanya bernilai ibadah jika dilakukan dengan niat ikhlas dan bukan sekadar formalitas atau untuk menghindari sanksi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang hanya berdasarkan dorongan eksternal tanpa motivasi dari hati tidak mencerminkan ketaatan sejati yang diajarkan dalam Islam.

Dalam perspektif islam, disiplin kerja bukan sekadar hadir tepat waktu atau mengikuti aturan formal, tetapi harus dilandasi oleh ketaatan ikhlas dan tanggung jawab. Kedisiplinan intrinsik, yaitu bekerja dengan niat mencari ridha Allah, akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sementara hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang formal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan, konsep islam mengajarkan bahwa motivasi intrinsik dan ketaatan sejati terhadap peraturan akan

menghasilkan hasil yang lebih baik dan berkah. Sehingga, disiplin kerja dalam Islam harus dipahami sebagai bentuk kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral, yang tidak hanya berorientasi pada hasil materi tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan ridha Allah SWT.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 2,724, yang lebih tinggi dari 1,96. Ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, p-value yang sebesar 0,043 (kurang dari 0,05) juga menguatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Pengaruh ini terjadi karena motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih terarah, dan lebih konsisten. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka tidak hanya berusaha keras (intensitas), tetapi juga memastikan bahwa usaha mereka diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (arah), serta mampu mempertahankan konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (ketekunan). Motivasi kerja yang kuat membantu pegawai untuk tetap fokus meskipun menghadapi tekanan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

Menurut teori Robbins & Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan

ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtias & Nainggolan (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta" serta penelitian oleh Krismawati dan Paludi (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang" menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di dalam konsep islam, motivasi bekerja tidak hanya berorientasi pada keuntungan duniawi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Q.S. At-Taubah:105 berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Ayat ini menekankan pentingnya dengan niat yang benar dan kualitas yang baik. Dalam dalam Tafsir Al-Misbah oleh M. Quraish Shihab dijelaskan dalam penelitian Maguni & Maupa (2018), dijelaskan bahwa pekerjaan manusia tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya, tetapi juga dinilai dari niat, proses, dan kualitasnya. Semua amal dan pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, Rasul, dan orang-orang beriman. Dalam islam, motivasi kerja mengandung niat Ikhlas untuk mencari nafkah secara halal dan memenuhi kebutuhan diri serta keluarga. Tujuan bekerja bukan hanya untuk mengejar status atau kekayaan, tetapi

juga untuk beribadah kepada Allah. Setiap upaya yang dilakukan dengan niat yang benar akan bernilai pahala dan mendatangkan keberkahan.

Kinerja yang baik bukan hanya produktivitas, tetapi juga tentang bagaimana seseorang menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sungguh-sungguh sebagai bentuk ibadah. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi spiritual akan menghasilkan kinerja berkualitas karena didorong oleh niat yang lurus dan semangat yang konsisten, sesuai dengan perintah Allah dalam Q.S. At-Taubah:105. Pegawai yang memahami motivasi dalam konteks islam akan bekerja lebih Ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Mereka akan merasa bertanggung jawab kepada atasan, tetapi juga kepada Allah SWT.

4.6.4 Hubungan *Psychological Capital* (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, nilai *path coefficient* sebesar 0,813 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara *psychological capital* dan disiplin kerja. Nilai t-statistik sebesar 9.333 yang mana nilai ini lebih tinggi dari batas kritis 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut kuat. Selain itu, p-value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) memperkuat bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Artinya, *psychological capital* dan disiplin kerja memiliki keterkaitan positif. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik. Namun, hubungan ini bersifat dua arah, pegawai dengan *psychological capital* yang tinggi yang mencakup keyakinan diri, optimisme, harapan, dan kemampuan bangkit dari tekanan akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih disiplin. Mereka cenderung

lebih fokus dan mampu menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja.

Di sisi lain, pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, seperti selalu tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dapat memperkuat *psychological capital* mereka. Ketika pegawai merasa mereka berhasil dalam menjalankan pekerjaan dengan disiplin, rasa percaya diri mereka meningkat, optimisme mereka tumbuh, dan mereka merasa lebih kompeten dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori Hobfoll dalam Saraswati & Mirda (2020:90), yang mendefinisikan *psychological capital* sebagai modal individu berupa evaluasi diri yang positif, ketahanan, serta kemampuan untuk mengendalikan diri dan memengaruhi lingkungan. Aspek-aspek tersebut mendukung perilaku disiplin karena individu dengan modal psikologis yang baik cenderung lebih mampu menjaga komitmen, konsistensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Prihatsanti (2016) berjudul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Argamas Lestari Semarang” bahwa hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja.

Dalam konsep islam Q.S. Ali Imran:139 relevan dan memiliki hubungan yang kuat dengan keterkaitan antara *psychological capital* dan disiplin kerja.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Janganlah kamu bersikap lemah (pesimis), dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman". (Q.S. Ali Imran:139)

Ayat ini mengajarkan optimisme, ketangguhan (resiliensi), dan kepercayaan diri kepada orang-orang beriman. Pesan utama dari ayat ini adalah larangan bersikap pesimis dan berputus asa dalam menghadapi tantangan hidup, serta dorongan untuk selalu bangkit dan berprasangka baik kepada Allah. Menurut tafsir Al-Munir yang dijelaskan oleh Az-Zuhaili dalam penelitian Avif et al., (2019) menjelaskan bahwa orang beriman memiliki kemuliaan dan kekuatan batin, sehingga tidak boleh menyerah pada kesulitan. Prinsip ini sangat mirip dengan konsep *psychological capital*, yaitu sikap mental positif yang terdiri dari optimisme, resiliensi, harapan, dan keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.

Pegawai yang memiliki *psychological capital* tinggi, dengan sifat-sifat seperti optimisme dan ketangguhan, akan lebih mampu bersikap disiplin dalam pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan pegawai yang optimis tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Optimisme ini membantu mereka tetap konsisten dan fokus dalam memenuhi kewajiban, yang merupakan bagian dari disiplin kerja. Adapun individu yang resilien mampu bangkit dari kesalahan atau keterpurukan tanpa kehilangan semangat, sesuai dengan pesan Q.S. Ali Imran:139. Ini membuat mereka lebih konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, meskipun menghadapi kendala. Orang yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya sendiri (*self-efficacy*) akan lebih konsisten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Ini mendukung perilaku disiplin karena mereka merasa yakin bahwa mereka bisa mencapai target, dan tidak mudah terdistraksi atau patah semangat.

Dalam islam, sikap optimis, tangguh, dan percaya diri adalah bagian dari iman yang kuat. Orang beriman didorong untuk tidak mudah menyerah atau merasa pesimis dalam menghadapi ujian kehidupan, tetapi justru harus terus berusaha dengan harapan dan keyakinan akan pertolongan Allah. Demikian pula dalam konsep *psychological capital*, pegawai yang memiliki optimisme, resiliensi, harapan, dan *self-efficacy* akan lebih mampu menjaga kedisiplinan kerja. Mereka akan bekerja dengan komitmen dan konsistensi serta berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

4.6.5 Hubungan *Psychological Capital* (X1) dengan Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, nilai *path coefficient* sebesar 0,505 menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara *psychological capital* dan motivasi kerja. Karena nilai t-statistik sebesar 2,342 lebih tinggi dari batas kritis 1,96, maka hubungan tersebut signifikan. Selain itu, p-value sebesar 0,010 (kurang dari 0,05) menguatkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Artinya, pegawai dengan *psychological capital* yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, seperti keinginan kuat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas, dapat meningkatkan *psychological capital* mereka. Motivasi yang tinggi membuat mereka lebih percaya diri, optimis, dan fokus pada keberhasilan. Dengan demikian, *psychological capital* dan motivasi kerja saling berkaitan dan memperkuat satu sama lain dalam siklus yang positif.

Hal ini selaras dengan teori Hobfoll dalam Saraswati & Mirda (2020:90), yang mendefinisikan *psychological capital* sebagai modal individu berupa evaluasi

diri yang positif, ketahanan, serta kemampuan untuk mengendalikan diri dan memengaruhi lingkungan. Aspek-aspek ini relevan dengan motivasi kerja karena individu dengan *psychological capital* tinggi cenderung lebih percaya diri, tangguh, dan mampu menghadapi tantangan, sehingga lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Adapun penelitian yang dilakukan Fidelis et al., (2021) yang berjudul “*Relationship Between Psychological Capital And Motivation: Study In Health Organizations Of Southern Brazil*” dan Purnomo et al., (2023) berjudul “*Hubungan Psychological Capital (Psycap) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi*” penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif *psychological capital* dengan motivasi.

Dalam konsep islam *psychological capital* dan motivasi kerja dapat dipahami melalui prinsip-prinsip spiritual dan ajaran Islam yang mendorong manusia untuk bekerja keras, bersikap optimis, mandiri, dan tidak mudah berputus asa. Hadis yang menyebutkan:

عَنْ الْمُقَدِّمِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا
مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya: Dari Al-Miqdam radhiallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud 'alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya sendiri." (HR. Bukhari)

Hadits dari Al-Miqdam radhiallahu 'anhu yang diriwayatkan oleh Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, menekankan pentingnya bekerja dengan tangan sendiri dan mencari nafkah melalui usaha pribadi. Imam An-Nawawi dalam kitab Riyadhus Shalihin dalam penelitian Sajidah, (2022) menjelaskan bahwa hadits ini mendorong umat islam untuk bekerja keras dan tidak bergantung pada

orang lain. Pada hadis ini memberikan pesan bahwa usaha mandiri dan kerja keras adalah bentuk ibadah yang mendapatkan keberkahan dari Allah. Hal ini mendorong motivasi kerja yang tinggi karena seorang muslim melihat pekerjaannya sebagai jalan menuju pahala di dunia dan akhirat. Dalam konteks motivasi kerja dan *psychological capital*, prinsip-prinsip ini mengandung ajaran tentang efikasi diri, optimisme, dan harapan, yang selaras dengan ajaran islam.

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya. Dalam islam, kemandirian dan usaha pribadi ditekankan, sebagaimana Nabi Daud A.S. yang bekerja keras dengan tangannya sendiri. Hadis ini mendorong umat Islam untuk yakin pada kemampuan diri dan bekerja keras, tanpa bergantung pada orang lain. Ini sejalan dengan keyakinan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada setiap hamba untuk berusaha. Harapan adalah bagian penting dalam ajaran Islam. Seorang muslim harus selalu yakin bahwa setiap usaha yang dijalankan akan menghasilkan kebaikan dengan izin Allah. Hadis tentang usaha Nabi Daud A.S. memberikan pesan bahwa bekerja keras dengan tangan sendiri akan membawa keberkahan, sehingga setiap usaha harus diiringi dengan harapan kepada Allah. Dalam Islam, bekerja dengan niat mencari ridha Allah memberikan optimisme bahwa setiap usaha akan diberkahi. Hadis tersebut mengajarkan bahwa makanan dan rezeki yang didapatkan dari usaha sendiri lebih baik dan mendatangkan keberkahan. Sikap optimis ini memotivasi seorang muslim untuk bekerja dengan baik dan maksimal, karena ia yakin akan hasil yang baik dan berkah.

Dalam konteks islam, hubungan antara *psychological capital* dan motivasi kerja selaras dengan ajaran tentang usaha mandiri , optimisme, dan harapan kepada Allah. Seorang muslim yang memiliki *psychological capital* tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, karena ia yakin bahwa usahanya adalah bentuk ibadah, dilandasi dengan keyakinan kepada kemampuan diri, sikap optimis, ketahanan menghadapi ujian, dan harapan kepada Allah. Hadis tentang usaha Nabi Daud A.S. menjadi pengingat bahwa bekerja keras dengan tangan sendiri akan menghasilkan rezeki yang lebih baik dan diberkahi, selaras dengan prinsip *psychological capital* dan motivasi dalam kehidupan sehari-hari.

4.6.6 Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam, nilai *path coefficient* sebesar 0,087 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja sangat lemah. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 0,427 lebih rendah dari batas kritis 1,96, dan p-value sebesar 0,335 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya, disiplin kerja tidak memiliki keterkaitan yang berarti dengan motivasi kerja. Pegawai yang lebih disiplin belum tentu memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi tidak serta-merta meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Kedisiplinan yang diterapkan lebih banyak bersifat formalitas, di mana pegawai hanya hadir tepat waktu untuk menghindari sanksi, bukan karena adanya dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik. Kepatuhan yang bersifat pasif tidak cukup untuk memicu motivasi kerja yang lebih tinggi (Suryawan et al., 2022).

Selain itu, karakteristik pekerjaan di Dinas Pertanahan yang sering dilakukan di luar kantor membuat aturan seperti absensi kurang relevan dalam mendorong kedisiplinan yang nyata di lapangan. Kepatuhan administratif belum cukup untuk mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, karena motivasi kerja cenderung dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan, tujuan pribadi, dan rasa tanggung jawab, yang tidak secara langsung terkait dengan formalitas kedisiplinan (Ekhsan, 2019). Dengan demikian, disiplin kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang hanya terbatas pada kepatuhan administratif, tanpa memastikan peningkatan produktivitas dan motivasi kerja

Sastrohadiwiryono (2003:291) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi jika melanggar. Dalam konteks ini, yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku individu untuk patuh terhadap aturan. Di Dinas Pertanahan, pegawai diwajibkan mengikuti sistem absensi yang mengharuskan mereka datang tepat waktu setiap pagi. Jika satu absensi terlewat, pegawai akan dianggap terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tercermin dalam kepatuhan pegawai terhadap aturan kehadiran. Namun, di Dinas Pertanahan, sistem absensi hanya dianggap sebagai formalitas sehingga tidak mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan penerapan disiplin yang hanya bersifat prosedural tidak mampu secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana & Ferine, (2023) yang berjudul "*The Influence of Work Discipline and*

Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan” yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja.

Dalam konsep islam, disiplin dan pemanfaatan waktu memiliki makna mendalam sebagai bentuk tanggung jawab seseorang hamba kepada Allah SWT. Hal itu tertuang dalam hadist:

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

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Hidayat & Malik, (2022) menjelaskan hadis ini mengajarkan tentang pentingnya hidup dengan kesadaran bahwa dunia ini bersifat sementara, seperti orang asing atau pengembara yang hanya singgah sementara waktu. Hadist tersebut menekankan bahwa seseorang muslim harus menyadari keterbatasan waktu dan hidup di dunia ini, seakan-akan seperti pengembara yang hanya singgah sebentar. Rasulullah mengajarkan agar kita memanfaatkan setiap momen tanpa menunda pekerjaan, terutama saat masih dalam keadaan sehat dan produktif. Konsep ini selaras dengan prinsip kedisiplinan, yaitu bekerja tepat waktu dan menyelesaikan

tugas dengan segera. Dalam konteks kerja, disiplin waktu dan tanggung jawab merupakan cerminan dari kesadaran bahwa waktu sangat berharga. Seorang pegawai yang menerapkan nilai-nilai ini akan memanfaatkan waktunya secara optimal, tidak hanya untuk mematuhi peraturan administratif tetapi juga bekerja dengan dorongan intrinsik untuk menghasilkan kinerja maksimal.

Namun, di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan lebih bersifat formalitas, di mana pegawai datang tepat waktu hanya untuk menghindari sanksi, bukan karena motivasi yang berasal dari dalam diri. Kepatuhan yang pasif ini tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, tidak tercapai esensi disiplin sebagaimana digambarkan dalam hadits, yaitu bekerja dengan kesadaran penuh akan keterbatasan waktu dan pentingnya memanfaatkan setiap kesempatan.

Hadits ini seharusnya menyadarkan pegawai untuk memiliki kesadaran intrinsik dalam bekerja, bukan hanya sekadar hadir tepat waktu demi formalitas. Disiplin dalam Islam bukan hanya kepatuhan terhadap aturan eksternal, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab pribadi dan kesadaran akan pentingnya waktu serta produktivitas. Jika pegawai di Dinas Pertanahan bisa menginternalisasi nilai-nilai ini, disiplin kerja tidak lagi sekadar formalitas, melainkan menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara efektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan, serta bukti yang diperoleh melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini tentang pengaruh *psychological capital*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa dari enam hipotesis yang diajukan, empat diterima dan dua ditolak. Kesimpulan ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *psychological capital* yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedisiplinan tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dan disiplin kerja. Artinya, pegawai dengan *psychological capital* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik, dan sebaliknya, kedisiplinan yang baik juga dapat membantu memperkuat *psychological capital*.

5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dan motivasi kerja. Semakin tinggi *psychological capital* pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Sebaliknya, motivasi kerja yang baik juga dapat memperkuat aspek-aspek *psychological capital* seperti optimisme dan keyakinan diri.
6. Tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Artinya, tingkat kedisiplinan pegawai tidak memiliki keterkaitan yang berarti dalam meningkatkan motivasi kerja, begitu pula sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi tidak secara langsung meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, saran yang dapat diberikan yaitu Dinas Pertanahan Kabupaten Malang perlu mengevaluasi penerapan disiplin kerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maupun motivasi kerja. Peninjauan ulang sistem disiplin kerja, termasuk cara penerapan aturan dan pengawasan, diperlukan agar lebih efektif dalam mendukung motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi yang mungkin berhubungan dengan kinerja pegawai, serta mendalami hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan mengeksplorasi faktor seperti kepuasan kerja atau penghargaan yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ayuningtias, N., & Nainggolan, B. M. (2019). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta. *Human Capital Development*, 6(1).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3 (2).
- Alifian Danar Azmy, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–15.
- Almudin, R., Hasyim, A. W., & Soleman, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan Abstrak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2).
- Amsak, U., & Indria, F. (2021). The Effect of Work From Home and LongDistance Leadership on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*.
- Arrafat, M., et al. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7 (8).
- Avif, Y., Oktavia, P., Hanif, E., Yuwono, S., Ragil, D., Putri, P., ... & Putri, R. Efek dari QS Ali Imran: 139 terhadap Self-Efficacy Siswa Sekolah Menengah Atas.
- Alfiah, M. A. Tafsir Ayat Dan Hadis Ekonomi
- Avolio & Luthans. 2007. The Mediating Role of Psychological Capital in theSupportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, in press
- Azuar Juliandi, Irfan, S. M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan. UMSUPRESS.
- Aldiansyah dan Lukito, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
- Ayu Mas Laksami Dewi, Ida, dan I Gusti Ayu Ketut Giantari. (2023). Niat Beli Konsumen Berbasis sikap, Norma Subyektif, dan Kualitas Produk. Bali: Intelektual, Manifes Media Dengan Modal Psikologis Sebagai Moderating, *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN:2579-5295 Volume VII No. 2 – Oktober 2021

- Çimen, I., & Özgan, H. (2018). *Contributing and Damaging Factors Related to the Psychological Capital of Teachers: A Qualitative Analysis*. *Issues in Educational Research*, 28 (2)
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. [www. mhhe. com](http://www.mhhe.com).
- Dailangi, C. N., Manoppo, W. S., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi*. 1(4).
- Dwi, S., & Sonny, K. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan*. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Dwikristianto, A., Dan, S., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura* (Vol. 5, Issue 3).
- Dwipayana, A., Ferine, K. F., & Nuzuliati, N. (2023). The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 165-184.
- Edison, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erwantiningsih, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.70>
- Ekowati, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Fidelis, A. C. F., Fernandes, A., Rech, J., Larentis, F., Zanandrea, G., & Tisott, P. B. (2021). Relationship between psychological capital and motivation: study in health organizations of southern Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186-201.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *JICP: Journal of International Conference Proceedings*.

- Fred O. Walumbwa, S. J. P., Bruce J. Avolio, Chad A. Hartnell (2010). "An Investigation Of The Relationships Among Leader And Follower Psychological Capital, Service Climate, And Job Performance." *Personnel Psychology* 63,,: 937-963
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ria. 2011. Pengalaman dan Praktik Para Pakar. Keep Your Best People. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gunawan, Ria. 2011. Pengalaman dan Praktik Para Pakar. Keep Your Best People. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gevisioner. (2022) Food Access (Teori dan Praktek) di Indonesia. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Hadi, A., Rahman, H., Manajemen, M. M., Ekonomi, F., Andalas, U., Dosen,), & Manajemen, M. (2018). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Ngo X Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (Vol. 3, Issue 4).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Hartanti, H. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Psychological Capital dan Perceived Organizational Support Terhadap Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri)*.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat ,et al. 2007. Hubungan Pengaruh Psy-Cap dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan (Studi Eksploratif). The 1st PPM National Conference on Management Research “ Manajemen di Era Globalisasi: Sekolah Tinggi Manajemen PPM
- Hidayat, R., & Malik, F. A. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Siswa Terhadap Manajemen Kesiswaan dalam Mewujudkan Prilaku Disiplin Siswa. *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 420-440.

- Hidayat, R. (2018.). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Krismawati, A., Paludi, S., Pariwisata Internasional, S., Raya Kalimalang No, J., Melayu, C., & Timur, J. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang Jurnal Human Capital Development*.
- Kurdi, S., Mubibah, J., & Faizah, U. (2017). Konsep Taat Kepada Pemimpin (Ulil Amri) Di Dalam Surah an-Nisa: 59, Al-Anfal: 46 Dan Al-Maidah: 48-49 (Analisis Tafsir Tafsir Al-Qurthubi, Al-Mishbah, Dan Ibnu Katsir). *Journal Of Islamic And Law Studies*, 1(1).
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Lusiyani, A., Helmy, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masrukhin. (2018). *Statistik Deskriptif dan Inferensial Aplikasi Program SPSS dan Excel*. Kudus: Media Ilmu Press
- McKinsey Global Surveys, 2021: A year in review*. (2021).
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2929. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6773>
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan islam. Li Falah: *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124.f
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.

- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Nur Budi Utama, Ahmad. (2023). *Manajemen Keuangan, Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Daya Saing Perusahaan*. Malang: Literasi Nusantara
- Nurhidayati, R., & Ramadhani, A. (2022). Analisis Psychology Capital dan Kinerja Pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1248–1256. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1476>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital for Success. In *Management Decision* (Vol. 49). <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. In *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Purnomo, A. K., Juniar, S. N., Kartia, S. I., & Solehah, N. A. PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL (PSYCAP) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 6(1), 1-9.
- Priatna, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58.
- Rahmiatun, H. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor.
- Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rizki Novriyanti Zahara, & Hajan Hidayat, 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol 1, No.1, pp. 50-156.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Rumstikasany, R. A., Nurahaju, R., & Nurcholis, G. (n.d.). *PROSIDING Peran Psikologi dalam Menyiapkan SDM di Bidang Maritim pada Era New Normal 2020 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Saraswati, K. D., & Mirda Sari Ningtyas Dara Pertiwi, dan. (2020). Work Performance: The Impact Of Work Engagement, Psychological Capital, And Perceived Organizational Support. *Versi Cetak*, 4(1), 88–97. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992>
- Saraswati, K., & Ningtyas, M. (2020). Work Performance: The Impact of Work Engagement, Psychological Capital, and Perceived Organizational Support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4 (1).
- Sedarmayanti.2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV Mandar Maju.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Eustress at work: Extending the holistic stress model. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 40-53). London, England: Sage.
- Somos, A. (2020). The impact of religious coping and resilience on psychological well-being among international students in Hungary (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2006. “Metode Penelitian Survei”. Jakarta:Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung:Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 21). <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Sunarto, A. (2022). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Pt. Panata Jaya Mandiri Adr Group. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(1), 93–102.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4).
- Suryati, A., Nurmila, N., & Rahman, C. (2019). Konsep Ilmu Dalam Al-Qurâ€™an: Studi Tafsir Surat Al-Mujadilah Ayat 11 Dan Surat Shaad Ayat 29. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 4(02), 216-227.
- Subando, Joko. (2019). *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Tes*. Klaten: Lakeisha.
- Sajidah, K. (2022). Hubungan Tawakal dan Ikhtiar dalam Kehidupan Bermasyarakat Perspektif Hadis: Studi Takhrij dan Syarah Hadis. In *Gunung Djati Conference Series* (Vol. 16, pp. 146-155).
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Ulung, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420-429.
- Ugiana Gio, Prana, dan Dkk. (2022). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan Software WarpPLS*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Windraswari, D., & Tjahjaningsih, E. (2019). Pengaruh Modal Psikologis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance to Change. *6th National Conference on Applied Business*.
- Wahjoedi, Tri. (2023). *Buku Refrensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik dan Empirik*. Indonesia: Jakad Media Publishing.
- Wiratama, I Nyoman J. A., dan Desak K. Sintaasih. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama

Kabupaten Badung”.*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Talcha Asybilia Lam'aa
Tempat, tanggal lahir : Malang, 6 Februari 2004
Alamat : Dsn. Gebyak Tunjung Tirto, Kecamatan Singosari,
Malang
Alamat Kos : -
Telepon/Hp : 081249491142
E-mail : talchaasybilia@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2010 : TK Muslimat NU 32 Tunjungtirto
2010-2016 : SDN 02 Bunut Tunjungtirto Singosari
2016-2019 : SMPI Al-Ma'arif Singosari
2019-2021 : MAN 1 Kota Malang
2021-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2021-2022 : Program Khusus Studi Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2023 : *English Language Center* (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota *English Club* Tahun 2020
2. Anggota Divisi Academic Anggota Himpunan Mahasiswa Program Sstudi tahun 2022-20234
3. Anggota Jejak Pengabdian Indonesia UIN Malang tahun 2023

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Seminar Nasional "*Entrepreneurship Marketing And Productivity*"
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2021

2. Panitia Manajemen Fiesta “Sinergitas Generasi Muda Indonesia di Era Digital Sebagai Upaya Pemulihan Ekonomi Menuju Indonesia Emas 2045” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2022
3. Peserta Seminar Nasional “*Digital Transformation Guide to Be A Creativepreneur In Society 5.0*” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2022
4. Panitia Future Manajemen Training “*Realizing The Young Generation in Advancing Indonesia’s Digital Economy*” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2022
5. Staff Divisi Akademik Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2023
6. Peserta Pelatihan Smart PLS Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2024

Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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 : Talcha Asybilila Lam'aa
NIM : 210501110072
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	18%	13%	10%

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

Malang, 10 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

5	Saya yakin setiap tantangan dapat diatasi dengan cara yang positif.					
6	Saya selalu mencari solusi ketika menghadapi situasi sulit.					
7	Saya berusaha sebaik mungkin hingga mencapai hasil yang diinginkan.					
8	Saya tidak mudah puas sebelum mencapai target yang telah ditentukan.					
9	Saya dapat menerima situasi sulit tanpa menyerah.					
10	Saya yakin akan mendapatkan hasil baik meskipun dalam situasi yang menantang					

No	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Disiplin Kerja						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik dan sesuai fungsinya.					
3	Saya menaati semua peraturan yang diterapkan oleh instansi					
4	Saya bekerja sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi					
5	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
6	Saya memastikan bahwa semua tugas kerja diselesaikan setiap harinya					

No	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Motivasi Kerja						
1	Pendapatan saya cukup untuk biaya hidup.					
2	Pendapatan saya mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
3	Instansi saya menyediakan perlindungan keselamatan yang baik.					
4	Instansi saya menjamin tunjangan pensiun.					
5	Saya diperlakukan secara adil di instansi ini.					

6	Saya bekerja dalam tim yang saling mendukung.					
7	Saya menerima bonus atas pencapaian kerja.					
8	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik.					
9	Pimpinan memberi peluang untuk meningkatkan keterampilan saya.					
10	Saya diberi kebebasan berkreasi dan berinovasi dalam pekerjaan.					

No	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Kinerja Pegawai						
1	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas.					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar instansi					
3	Saya mampu mencapai target yang diberikan.					
4	Jumlah hasil kerja saya sudah maksimal.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
7	Saya bisa bekerja sama dengan karyawan lain.					
8	Saya siap berpartisipasi dengan rekan kerja					
9	Saya sering mengambil inisiatif untuk memperbaiki pekerjaan.					
10	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan atasan.					

Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Variabel *Psychological Capital* (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	2	1	4	5	5	2	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	3	5	5	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	3	4	3	4	5
1	5	3	2	1	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	5	2	5	2	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	2	4	2	5	3	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
5	4	4	3	5	4	5	5	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

5	4	4	4	2	3	5	5	4	5
4	3	5	5	4	5	4	5	4	3
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4

Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
1	1	1	3	4	2
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5
4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5
3	4	5	3	4	2
3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	5
3	3	3	4	4	4
2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	2	5	2	5
4	5	5	4	5	4
3	4	5	5	5	4
3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5
4	3	5	3	5	3
3	4	5	4	4	3
5	4	5	3	4	2
5	5	4	4	4	4

Lampiran 6 Hasil Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	2	3	2	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	5	3	4	2	4	5	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	3	3	3	1	1	1	3
3	3	1	1	2	5	1	2	5	5
3	4	3	5	5	5	2	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
2	4	5	3	4	5	5	5	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	3	5	5	3	2	5	5	5	4
1	4	2	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	3	5	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	4	3	2	3
3	5	5	3	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	4	5	3	5	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

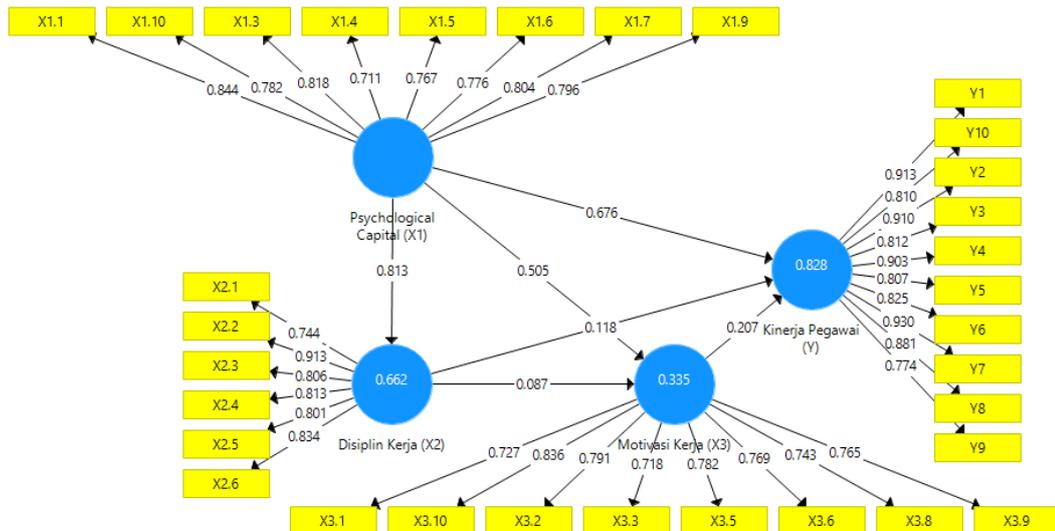
3	4	5	3	3	5	4	5	5	4
4	4	3	4	4	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	2	1	4	4	1	1	1	4
5	4	3	5	2	3	5	3	4	3
5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
3	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4

Lampiran 7 Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	2	1	3	5	4	2
5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	2	3	4	4	3
1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	5	2	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	2	3	4	5	4	3	5	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	3	4	5	4	2	4	4	3	4
4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
4	5	3	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4

Lampiran 8 Uji Validitas *Outer Loadings*



Lampiran 9 Uji Reliabilitas *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X2)	0.902	0.925
Kinerja Pegawai (Y)	0.960	0.965
Motivasi Kerja (X3)	0.902	0.920
Psychological Capital (X1)	0.913	0.929

Lampiran 10 *Output R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.778	0.761

Lampiran 11 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.673
Kinerja Pegawai (Y)	0.737
Motivasi Kerja (X3)	0.589
Psychological Capital (X1)	0.621

Lampiran 12 *Fornell-Lacker Criterion*

	Disiplin Kerja (X2)_	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	Psychological Capital (X1)
Disiplin Kerja (X2)_	0.820			
Kinerja Pegawai (Y)	0.772	0.858		
Motivasi Kerja (X3)	0.497	0.654	0.767	
Psychological Capital (X1)	0.775	0.824	0.514	0.823

Lampiran 13 *Cross Loading*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	Psychological Capital (X1)
X1.1	0.671	0.743	0.475	0.844
X1.10	0.548	0.620	0.307	0.782
X1.3	0.795	0.713	0.425	0.818
X1.4	0.690	0.763	0.537	0.711
X1.5	0.641	0.709	0.506	0.767
X1.6	0.578	0.762	0.516	0.776
X1.7	0.602	0.613	0.471	0.804
X1.9	0.547	0.647	0.343	0.796
X2.1	0.744	0.565	0.343	0.570
X2.2	0.913	0.630	0.416	0.685
X2.3	0.806	0.575	0.383	0.574
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	Psychological Capital (X1)
X2.4	0.813	0.648	0.434	0.680
X2.5	0.801	0.675	0.432	0.773
X2.6	0.834	0.679	0.429	0.688
X3.1	0.378	0.514	0.727	0.455
X3.10	0.462	0.670	0.836	0.560
X3.2	0.402	0.434	0.791	0.360
X3.3	0.329	0.380	0.718	0.324
X3.5	0.354	0.433	0.782	0.402
X3.6	0.437	0.602	0.769	0.566
X3.8	0.254	0.278	0.743	0.198
X3.9	0.346	0.500	0.765	0.463
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	Psychological Capital (X1)
X3.9	0.346	0.500	0.765	0.463
Y1	0.756	0.913	0.566	0.803
Y10	0.610	0.810	0.463	0.687
Y2	0.716	0.910	0.602	0.805
Y3	0.647	0.812	0.417	0.789
Y4	0.662	0.903	0.531	0.813
Y5	0.773	0.807	0.498	0.800
Y6	0.639	0.825	0.559	0.684
Y7	0.724	0.930	0.682	0.814
Y8	0.559	0.881	0.701	0.793
Y9	0.498	0.774	0.585	0.625

Lampiran 14 Heterotrait-Monotrait Ratio

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X3)	Psychological Capital (X1)
Disiplin Kerja (X2)				
Kinerja Pegawai (Y)	0.823			
Motivasi Kerja (X3)	0.531	0.665		
Psychological Capital (X1)	0.846	0.876	0.528	

Lampiran 15 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0.960
Psychological Capital (X1)	0.913
Disiplin Kerja (X2)	0.902
Motivasi Kerja (X3)	0.902

Lampiran 16 Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.118	0.136	0.147	0.806	0.210
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (X3)	0.087	0.041	0.204	0.427	0.335
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.207	0.233	0.120	2.724	0.043
Psychological Capital (X1) -> Disiplin Kerja (X2)	0.813	0.802	0.087	9.333	0.000
Psychological Capital (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.676	0.645	0.143	4.737	0.000
Psychological Capital (X1) -> Motivasi Kerja (X3)	0.505	0.531	0.216	2.342	0.010

Lampiran 17 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Talcha Asybilia Lam'aa
 NIM/Jurusan : 210501110072/Manajemen
 Pembimbing : Setiani, M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological Capital*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	26 Agustus 2024	Konsultasi Outline	1.
2	28 Agustus 2024	Persetujuan Topik dan Judul Proposal	2.
3	6 September 2024	Revisi Terkait Fenomena dan Penulisan	3

4	18 September 2024	Revisi Variabel dan Penulisan Dalil	4.
5	24 September 2024	Acc Proposal	5.
6	4 Oktober 2024	Seminar Proposal	6.
7	9 Oktober 2024	Revisi Proposal Seminar dan Konsultasi Kuisisioner	7.
8	23 Oktober 2024	Konsultasi Bab 4-5	8.
9	19 November 2024	Konsultasi Bab 1-5 dan revisi abstrk	9.
10	13 Desember 2024	Acc Skripsi	10.