

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI



Oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M
NIP. 196905231998032001

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Jum'at

Tanggal : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Ahmadiono, M.E.I
NIP. 197604012003121005



Luluk Musfirah, M.Ak
NIP. 198804122019032007

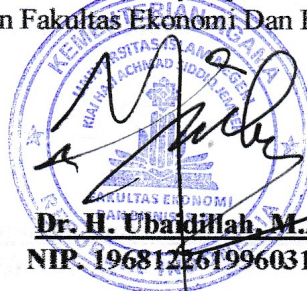
Anggota

1. Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I

2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

...

MOTTO

أَجْرُهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ ۖ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَن

يَعْمَلُونَ كَانُوا ۖ مَا بِأَحْسَنِ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl [16] :97).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Jabal, 2010)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, kami mengucapkan puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puji bagi-Nya yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, dan rahmat-Nya selama perjalanan panjang penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, utusan Allah yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia. Skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung diantaranya yaitu:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Muhammad, dan pintu surgaku Ibunda Masturah. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Kepada adik-adikku, Cinta Maulani Febry dan Muhammad Hafizhan Uwais Al-Qarni yang telah menjadi sumber keceriaan dan semangat dalam setiap tantangan yang saya hadapi. Terima kasih atas cinta dan dukungan kalian yang tak tergantikan.
3. Bagi kakek, nenek, paman, bibi, terima kasih atas dorongan, doa, dan semangat yang telah kalian berikan selama ini. Saya akan selalu menghargai setiap nasihat dan petuah yang telah kalian berikan.

4. Untuk Addhiya', sahabat sejati yang selalu memberikan dukungan tanpa syarat dan kehadiran yang membawa sinar di tengah kegelapan. Terima kasih karena telah menjadi teman sejati dalam segala situasi.
5. Sahabat seperjuangan saya, Silviah Riyyas Sa'adah, yang telah menemani dan mensupport saya.
6. Almamaterku dan seluruh dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, serta seluruh mahasiswa Angkatan 2020 program studi Ekonomi Syariah yang telah Bersama-sama menyelesaikan Pendidikan ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR



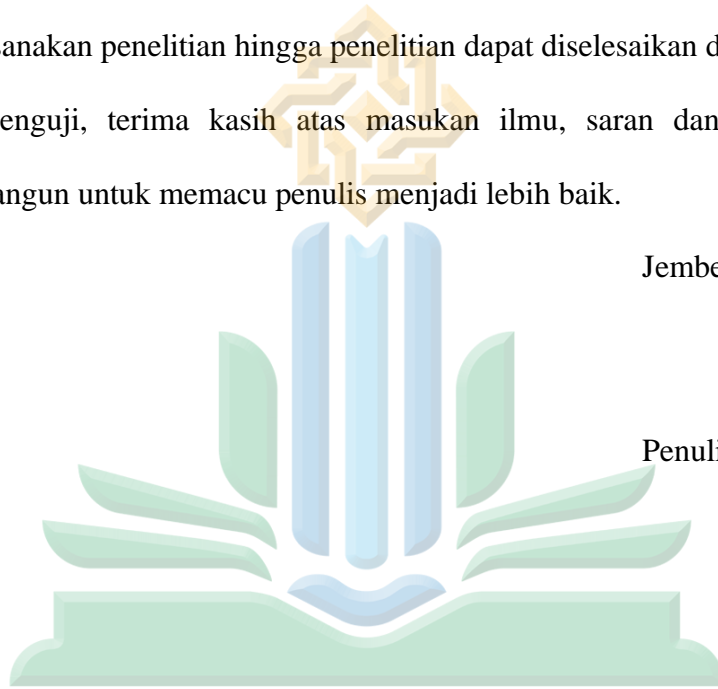
Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S.Ag., M.M selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Sofiah, M.E selaku koordinator program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos, M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membimbing dari semester awal sampai semester akhir.
6. Ibu Dr. Nurul Setianingrum, SE., MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya, mencurahkan pikirannya, mengarahkan serta memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta para karyawan yang telah membantu dan membina penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. Kepada seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember yang telah bekerja sama dan memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian hingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik.
9. Tim penguji, terima kasih atas masukan ilmu, saran dan motivasi yang membangun untuk memacu penulis menjadi lebih baik.

Jember, 12 Mei 2024

Penulis,



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Putri Fathimatus Zahro, Nurul Setianingrum, 2024: *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember*

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan 2 faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Keduanya saling terkait dan memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Rumusan masalah penelitian ini: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember 3) Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi semua karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Sampel penelitian ini merupakan keseluruhan jumlah populasi, yaitu 46 responden. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

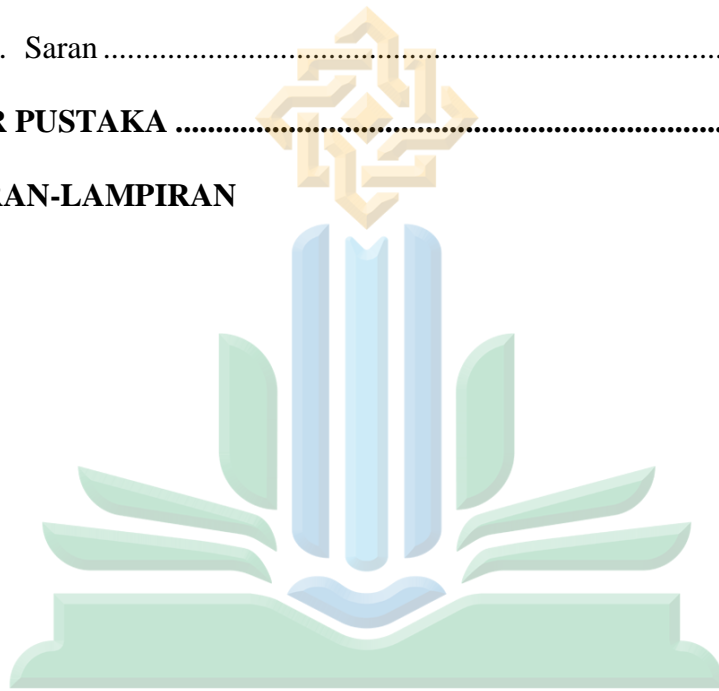
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Variabel.....	11
F. Definisi Operasional	13
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis	15

I. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	25
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2. Motivasi Kerja.....	30
3. Disiplin Kerja.....	39
4. Kinerja Karyawan	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel.....	53
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	54
D. Analisis Data	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	60
A. Gambaran Objek Penelitian	60
B. Penyajian Data	63
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	67
1. Uji Instrument Penelitian	67
a. Uji Validitas&Uji Reliabilitas	67
2. Uji asumsi klasik	69
3. Analisis Regresi Linier Berganda	72
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	74
a. Uji Parsial (T).....	74

b. Uji Simultan (F)	75
c. Koefisien Determinasi.....	76
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Dinas PMD Kabupaten Jember.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Skor Penilaian Jawaban.....	55
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/Jabatan Karyawan.....	65
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
4.6 Hasil Uji Validitas.....	68
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
4.8 Hasil Uji Normalitas.....	70
4.9 Hasil Uji Multikolineritas.....	70
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
4.12 Hasil Uji T (Parsial).....	74
4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	75
4.14 Hasil Uji koefisien determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 kerangka penelitian.....	15
4.1 Struktur Organisasi DPMD Kab. Jember	62



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang sehat dipengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia berkualitas merupakan sumber daya tuntutan organisasi. Tuntutan kerja yang semakin meningkat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitaslah yang mampu mengatasi masalah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola dan mengatur sejumlah orang atau pegawai dalam organisasi mulai pegawai diangkat menjadi pegawai sampai berakhir masa kerja dalam suatu organisasi.²

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

² Marniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2020), 1-2.

³ Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2,16.

perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.⁴

Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.⁵ Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Bagi suatu perusahaan memotivasi ini sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁶

Kesimpulan dari pengertian motivasi kerja bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari

⁴ Veithzal Rivai dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*: (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018), 406.

⁵ Sudarwan Danim, *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004)

⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 177-178.

luar diri individu (ekstern) yang membuat karyawan mau dan mampu untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi dapat juga diartikan sebagai faktor yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk bertindak tertentu atau sebagai keinginan untuk melakukan suatu kegiatan yang dicontohkan dengan usaha yang lemah atau sulit. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja, sebaliknya yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah.⁷

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.⁸ Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.⁹

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

⁷ Nur Bainah Ellen dan Sariah, "Hubungan Persepsi Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi," *Jurnal Persada Husada Indonesia*, Vol. 8 No. 30 (2021), 21 – 28.

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 334.

⁹ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press 2019), 87.

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁰

Dapat diambil kesimpulan dari pengertian di atas, bahwasanya disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan agar dapat meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja ini untuk mendidik suatu karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu, karyawan yang disiplin adalah karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di suatu instansi pemerintahannya/organisasinya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang untuk mentaati semua peraturan yang didasari atas kemauan dan kesadaran diri dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 113 Tahun 2021, merupakan bidang utama dan kegiatan pemberdayaan

¹⁰ Luis Marnisah, Syech Idrus, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus* (Banten: Cv. AA Rizky, 2021) 23.

masyarakat dan desa yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan keberdayaan dan partisipasi Masyarakat dan Pemerintahan Desa menuju kemandirian masyarakat desa di Kabupaten Jember sehingga diharapkan dapat mendorong serta berkontribusi dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi serta upaya penurunan kemiskinan di Kabupaten Jember.¹¹

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah upaya untuk memandirikan Masyarakat Desa dan Pemerintahan Desa melalui perwujudan potensi yang dimiliki. Konsep dasar dari pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah menempatkan inisiatif dan kreatifitas dari rakyat bersama Pemerintahan Desa sebagai subjek dan sumber daya pembangunan yang utama dan memandang kemakmuran serta kesejahteraan material dan spiritual sebagai tujuan yang akan dicapai oleh proses pembangunan yang berorientasi pada potensi sumber daya manusia di desa, sehingga pembangunan yang berdimensi kerakyatan dapat memberi perera dan kontribusi pada masyarakat desa untuk menjad subjek bukan sebagai objek.¹²

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember berada di Jalan Jawa No.26 Jember. Fenomena tersebut menarik karena memberikan peluang untuk mengkaji bagaimana pemanfaatan

¹¹ Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

¹² Puji Hadiyanti, "Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Keterampilan Produktif di Pkbm Rawasari Jakarta Timur," *Perspektif Ilmu Pendidikan* – Vol. 17 Th. IX (April 2008): 92.

teknologi informasi dalam administrasi publik dapat mempengaruhi metode kerja dan kinerja pegawai. Dengan lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif di lembaga pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini juga penting untuk memperdalam literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks administrasi publik, yang pada akhirnya dapat memberikan wawasan baru bagi para praktisi dan peneliti dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik.

Tugas Pokok Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember mempunyai tugas pokok yaitu untuk membantu bupati untuk melaksanakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan energi positif, sementara kedisiplinan yang konsisten akan membentuk tim kerja yang sukses dan efisien, semakin tinggi prestasi yang di capai, karyawan menjadi penggerak kesuksesan yang akan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan penuh prestasi. Dalam hal ini, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan pemberdayaan masyarakat dan desa. Disiplin kerja untuk memastikan bahwasanya tugas yang diberikan sesuai bidang masing-masing dikerjakan dengan tepat waktu dan profesional. Dengan demikian, motivasi akan meningkatkan semangat dan inisiatif karyawan

dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada, dan dengan adanya disiplin kerja yang baik akan berdampak pada hal positif terhadap Kinerja DPMD dalam mendukung serta menjalankan kewenangan daerah dan tugas sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Karyawan Dinas PMD Kabupaten Jember
 Jumlah Karyawan ASN dan Non-ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	ASN	24 orang
2	Non-ASN	22 orang
	Total karyawan	46 orang

Sumber : DPMD Kabupaten Jember (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut, bahwasanya karyawan keseluruhan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yaitu berjumlah 46 orang, yaitu diantaranya karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jumlah 24 orang dan karyawan Non-ASN berjumlah 22 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan fenomena menarik terkait adanya ketidakseimbangan dalam penerapan metode absensi antara pegawai ASN yang menggunakan aplikasi SI-KEREN JEMBER dan Non-ASN yang masih menggunakan metode manual. Hal tersebut menunjukkan terjadinya potensi dampak terhadap kedisiplinan dan ketepatan waktu karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, fakta di lapangan kantor DPMD Kab. Jember menemukan fenomena

terkait dengan kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa tentang pegawai ASN yaitu telah memperbarui metode absensi mereka dengan menggunakan aplikasi yang disediakan oleh Pemerintah, yaitu SIKEREN JEMBER, sementara pegawai Non-ASN masih mempertahankan tradisi absensi manual melalui tulisan tangan yang terdapat di depan pintu masuk DPMD tepatnya di bagian resepsionis. Setiap pegawai yang terlambat akan mengalami potongan gaji per-30 menit. Akan tetapi, masih saja ada yang terlambat untuk datang tepat waktu ke kantor. Jam kerja dimulai 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB untuk hari Senin-Kamis, dan khusus Jum'at jam kerjanya mulai dari jam 08.00-15.00. Ternyata pada pukul 08.00 lebih masih banyak pegawai yang datang terlambat, bahkan pada jam istirahat selesai masih ada pegawai yang datang terlambat pada pukul 13.30.

Dalam hal penggunaan aplikasi SIKEREN Jember ini memang telah meningkatkan efisiensi dalam manajemen waktu, akan tetapi aplikasi ini hanya bisa digunakan untuk pegawai ASN saja tidak untuk Non-ASN, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam hal absensi. Dan tidak efektifnya pegawai DPMD dalam masalah kedisiplinan dan ketepatan bekerja tepat waktu meskipun ada potongan gaji per-30 menit untuk pegawai yang datang terlambat. Oleh karena itu, dan berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DPMD Jember".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah di atas, maka diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember, aplikasi praktis teori-teori perkuliahan, serta referensi penting untuk penelitian lanjutan dalam bidang yang sama.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian dapat memberikan sebagian masukan yang bermanfaat kepada instansi tentang motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat sebagai sarana dalam menerapkan teori-teori mata kuliah yang pernah dipelajari selama masa perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan di dalam dunia kerja nantinya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta dapat memberikan pengetahuan baru serta rujukan di dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹³ Di dalam penelitian ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

- a. Variabel kinerja karyawan (Y)
- b. Variabel motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2)

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan di dalam angket.

Indikator dari variabel Y (Kinerja Karyawan), antara lain :

- a. Indikator dari variabel Y (Kinerja Karyawan), antara lain :
 1. Kualitas kerja
 2. Kuantitas kerja
 3. Ketepatan waktu

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi Mixed Methods* (Bandung: Alfabeta, 2014), 64.

4. Kemandirian¹⁴

Indikator dari variabel X (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja)

b. Indikator dari variabel X1 motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri¹⁵

c. Indikator dari variabel X2 disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan¹⁶

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹⁴ Sulastri, Saharuddin, dan Jasman, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo," 10.

¹⁵ Mailiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harmoni Mitra Utama Banjarmasin," *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No. 1 (Maret 2022), 52.

¹⁶ Fajaria Isma Wardani, "Analisis Faktor-faktor Dominan Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong-Lamongan," *Jurnal Indonsia Membangun*, Vol. 17 No. 2 (2018) 203-205.

F. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi adalah; *The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need.*

“Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.¹⁷

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.¹⁸

3. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai

¹⁷ Robbins Stephen P, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (United Kingdom: Pearson Education Limited, 2022), chap.2 doc.249.

¹⁸ Bariyah Khoirotul, “Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 16 No. 2: 27-36.

tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.¹⁹

Kesimpulan dari pengertian motivasi, disiplin kerja dan kinerja diatas bahwasanya Motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik sangat penting bagi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember. Motivasi memengaruhi intensitas dan arah kerja individu menuju tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tercermin dalam hasil kerja karyawan yang berkualitas.

G. Asumsi Penelitian

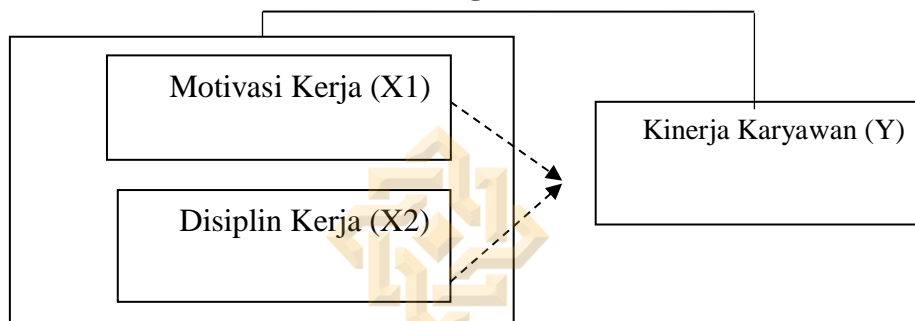
Asumsi Penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.²⁰ Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Di dalam penelitian ini, peneliti mempunyai asumsi bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa

¹⁹ Pristiyanti Dita Chintia, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. 2 (2016), 175.

²⁰ IAIN Jember, *Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020), 80.

Kabupaten Jember. Seluruh responden diharapkan mengisi angket dengan jujur yang sesuai dengan kondisi responden.

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



-----> Pengaruh Secara Parsial

————> Pengaruh Secara Simultan

Catatan:

Parsial : pengaruh secara sebagian variabel independen (bebas) dari keseluruhan variabel dependen (terikat)

Simultan : pengaruh secara keseluruhan variabel independen (bebas) dari keseluruhan variabel dependen (terikat).

H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang populasi yang masih harus diuji kebenarannya.²¹ Atau hipotesis merupakan kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain. Definisi hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan mengenai sesuatu yang masih perlu di uji atau dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dibangun oleh kerangka teori dan kerangka pemikiran sebagai kesimpulan akhir dari kajian teori.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi Mixed Methods*, 12.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₀₁ : Diduga bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

H_a₁ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

H₀₂ : Diduga bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

H_a₂ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

H₀₃ : Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

H_a₃ : Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup.²²

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini nantinya terbagi menjadi lima bab yaitu:

²² IAIN Jember, *Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020), 80.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian, indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan diakhiri sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan sebagai pijakan dalam melakukan penelitian. Teori-teori ini didapatkan oleh peneliti dari buku-buku dan jurnal.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrument pengumpulan data dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini membahas gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dari seluruh pembahasan yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dan diakhiri dengan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan.²³

1. Ika Ratna Purnamawati (2023) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Magetan.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya 1). Motivasi kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 2). Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 3) Pelatihan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja. 4) Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama menggunakan metode kuantitatif. Dan perbedaannya yaitu penelitian ini Menggunakan 3 variabel bebas, diantaranya Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Pelatihan (X3).²⁴

²³ IAIN Jember, *Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember, 2020),81.

²⁴ Ika Ratna Purnamawati “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Magetan”, (*Skripsi*, IAIN Ponorogo, 2023)

2. Eka Zakia Amini (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Kabupaten Jember.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya Jember.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Dan letak perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, diantaranya variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

3. Muhammad Al Hafizh (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian.”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Al hafizh bahwasanya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan sama-sama menggunakan 2 variabel bebas (Motivasi X1, Disiplin X2). Sedangkan perbedaannya yaitu Penelitian ini menggunakan variabel intervening (Z).²⁵

²⁵ Muhammad Al Hafizh, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian” (*Skripsi*, Universitas Islam Indonesia, 2022)

4. Faza Putri Malia (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (BUMNAG) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.”

Hasil penelitian yang didapatkan adalah bahwa uji T variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas dengan keputusan H01 diterima dan Ha1 ditolak, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan keputusan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Data uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas dengan arti Ho3 diterima Ha3 ditolak.

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini yaitu menggunakan Variabel Terikat (Y).²⁶

5. Nabila Hananizzah R (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.”

Hasil dari penelitiannya adalah bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap

²⁶ Faza Putri Malia, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (BUMNAG) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar” *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, 2022)

kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sedangkan perbedaannya yaitu Menggunakan variabel bebas yaitu, motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).²⁷

6. Rizki Rahmawani (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan”.

Hasil diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sedangkan perbedaannya yaitu Menggunakan variabel bebas yaitu, motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).²⁸

7. Meri Indriani (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.”

Hasil penelitiannya bahwasanya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

²⁷ Nabilah Hananizzah R, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang” (*Skripsi*, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022)

²⁸ Rizki Rahmawani, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan” (*Skripsi*, Universitas Medan Area, 2021)

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan Menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya penelitian ini yaitu Variabel Bebas (X1) Disiplin Kerja dan (X2) Motivasi Kerja.²⁹

8. Amalina Robingatul Adawiyah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pariwisata Umbul Square Madiun.”

Hasil dari penelitian tersebut bahwasanya motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun yang dibuktikan dengan nilai F hitung $>24,288 > 3,12$.

Persamaannya yaitu menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Perbedaannya terdapat pada teori motivasi konvensional, teori model dua faktor, teori motivasi proses, indikator motivasi kerja dan indikator disiplin kerja.³⁰

9. Muhammad Irwan (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar.”

Hasil penelitian yang didapat bahwasanya Uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja

²⁹ Meri Indriani, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto” (*Skripsi*, IAIN Batusangkar, 2021)

³⁰ Amalina Robingatul Adawiyah, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pariwisata Umbul Square Madiun” *Skripsi*, IAIN Ponorogo, 2020)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi Kerja.

Persamaannya yaitu menggunakan variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu indikator motivasi kerja.³¹

10. Lukluil Maknunah (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.”

Hasil penelitian ini bahwasanya hasil pengujian secara simultan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh jika diuji menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2).

Persamaannya yaitu penelitian ini Menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah indikator kinerja karyawan.³²

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³¹Muhammad Irwan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar” (*Skripsi*, Universitas Bosowa, 2020)

³² Lukluil Maknunah, “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember” (*Skripsi*, UIN KHAS Jember, 2019)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ika Ratna Purnamawati (2023)	Menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan 3 variabel bebas, diantaranya Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Pelatihan (X3)
2	Eka Zakia Amini (2023)	Menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, diantaranya variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)
3	Muhammad Al Hafizh (2022)	Menggunakan metode kuantitatif dan sama-sama menggunakan 2 variabel bebas (Motivasi X1, Disiplin X2)	Dalam Penelitian ini menggunakan variabel intervening (Z)
4	Faza Putri Malia (2022)	Menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja	Dalam penelitian ini menggunakan Variabel Terikat (Y), yaitu Produktivitas Kerja
5	Nabila Hananizzah R (2022)	Menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan variabel bebas yaitu, motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).
6	Rizki Rahmawani (2021)	Menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan variabel bebas yaitu, motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

7	Meri Indriani (2021)	Dalam Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dan Menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini yaitu Variabel Bebas (X1) Disiplin Kerja dan (X2) Motivasi Kerja
8	Amalina Robingatul Adawiyah (2020)	Menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja	Perbedaan teori motivasi konvensional, teori model dua faktor, teori motivasi proses, indikator motivasi kerja dan indikator disiplin kerja
9	Muhammad Irwan (2020)	Menggunakan variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja	Letak perbedaannya yaitu pada indikator motivasi kerja
10	Lukluil Maknunah (2019)	Menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif	Terdapat perbedaan pada Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sumber data diolah : April 2024

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam

bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.³³

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.³⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.³⁵

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan atau bisnis adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia

³³ Veithzal Rivai dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*: (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018),4.

³⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013)

³⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group, 2019), 5-6.

(SDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan perusahaan itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, antara lain dengan memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja melalui manajemen karir dan sistem kompensasi yang berlaku pada perusahaan.

Dalam menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.³⁶ 3 tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ini yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.³⁷

³⁶ Ahmad Afif, Sri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)," *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 5 No. 1, (Juni 2022): 32-41.

³⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.³⁸

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.³⁹

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

³⁸ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aceh: Universitas Malikussaleh, Unimall Press, 2016), 4-6.

³⁹ Veithzal Rivai dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*: (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018),607.

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁴⁰

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi adalah dorongan rangsangan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang, secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu atau usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan.⁴¹ Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁴²

⁴⁰ Sutriyono, "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta", *Jurnal Manajemen*, Vol.4 No.1 (Juni 2015), 64-65.

⁴¹ Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Imam Suroso, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember," *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, Vol. 4 No. 2 (Desember 2021): 10-21.

⁴² Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember," *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9 / No.1 (Januari 2023): 44-57.

Permasalahan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya berdasarkan tanggung jawab yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun perusahaan juga harus dapat menyeimbangkan kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan imbalan atau penghargaan terhadap prestasi yang diberikan perusahaan dalam kinerjanya sehingga mereka merasa usaha yang dilakukan dihargai.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dalam mencapai sesuatu yang diinginkannya, dan juga untuk mendapatkan kepuasan atas usaha yang dilakukan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendukung perilaku seseorang, tanpa adanya dukungan motivasi dari lingkungan perusahaan maka prestasi akan sulit dicapai. Dalam dunia kerja, motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas, kreativitas, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Naik turunnya kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja maka akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Motivasi sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena kemajuan suatu organisasi bergantung pada

peran orang-orang yang ada di dalamnya. Misalnya, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tenggat waktu dan tanggung jawab yang tinggi.⁴³

b. Jenis-jenis motivasi

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.⁴⁴

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

⁴³ Hersa Farida Qoriani, "Kompensasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo," *Jurnal Internasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis (IJMEBE)* Vol.1 No.1 (2022): 59-65.

⁴⁴ Luis Marnisah, Syech Idrus, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banten: Cv. AA Rizky, 2021), 30.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁴⁵

d. Teori-teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki Maslow

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan dasar manusia merupakan kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. keinginan tersebut yang mendorong manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan dengan

⁴⁵ Luis Marnisah, Syech Idrus, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 29.

bekerja akan mendapatkan imbalan (uang dan materi) yang akan memenuhi kebutuhannya.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*)

Kebutuhan Rasa Aman yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang bisa dilakukan oleh sebuah instansi yaitu:

- 1) Kebutuhan Rasa Aman (selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada
- 2) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya
- 3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan, dan memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.⁴⁶

c) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

⁴⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)

d) Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.⁴⁷

2) Teori Alderfer

a) **Eksistensi (*existence*)**, Yaitu kebutuhan-kebutuhan terpenuhi oleh factor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, imbalan dan kondisi pekerjaan. Kebutuhan ini berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis).

b) **Keterkaitan (*relatedness*)** kebutuhan yang dipenuhi dengan adanya hubungan interpersonal dan hubungan sosial yang bermakna.

⁴⁷ Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK* - Volume 2, Nomor 1 (Juli 2019): 104-105.

- c) **Pertumbuhan (*growth*)**, Yaitu kebutuhan dipenuhi dengan adanya hubungan sosial dan hubungan relasional yang bermakna.⁴⁸

3) Teori Motivasi Mc. Clelland

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.⁴⁹

Mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan motivasi dasar, yaitu keinginan untuk mencapai prestasi (*need for achievement*), keinginan untuk menjalin hubungan (*need for affiliation*), dan keinginan untuk memegang kendali (*need for power*). Dalam mendorong semangat bawahan, sebaiknya pemimpin menyediakan peralatan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan peluang promosi kepada bawahan agar mereka termotivasi untuk

⁴⁸ SofyanTsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 184.

⁴⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182.

mencapai tujuan. Ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow dan dibagi menjadi dua teori, yaitu intrinsik dan ekstrinsik.⁵⁰

4) Teori Motivasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Teori Abdul Hamid Mursi menjelaskan motivasi dalam perspektif Ekonomi Islam sebagai berikut:

1. Motivasi Fisiologis

Motivasi Fisiologis adalah ciri khusus yang Allah berikan pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Studi fisiologis menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Kehilangan keseimbangan ini memicu motivasi untuk melakukan aktivitas guna mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula, seperti motivasi menjaga diri dan motivasi menjaga kelangsungan hidup.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial mencakup motivasi kepemilikan, motivasi berkompetensi, dan motivasi kerja.

3. Motivasi Bekerja dan Berproduksi didasarkan pada tawakal (bertawakal kepada Allah) dan meniadakan fatalisme. Ada tiga unsur yang membuat hidup manusia

⁵⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 185.

menjadi positif dan bermanfaat: mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah, bertawakal kepada Allah serta mencari pertolongan-Nya dalam menjalankan pekerjaan, dan beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.⁵¹

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.⁵²

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.

⁵¹ Melis, "Motivasi: Teori Dan Perspektif Ekonomi Islam," *Islamic Banking* Volume 4, no. 2 (Februari 2019): 63-64.

⁵² Mansyur Ramli dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*: (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018), 599.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dilakukan seorang karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi waktu dan akan memudahkan karyawan dalam bekerja. hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mudah untuk mencapai sebuah tujuan instansi. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.⁵³

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan individu akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan disiplin.⁵⁴

⁵³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013),

⁵⁴ Hendrayani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru," *Riau Economics and Business Reviewe*, (2014): 343.

2) Teladan Pimpinan

Karena bawahannya menjadikan pemimpin sebagai teladan dan panutan, maka keteladanan pemimpin sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus memimpin dengan memberikan contoh yang baik, mempertahankan tingkat disiplin, kejujuran, keadilan, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Kehadiran pemimpin yang memenuhi standar ini akan mempengaruhi kedisiplinan bawahannya secara positif, sebaliknya, ketidakkonsistenan dalam model kepemimpinan dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan kedisiplinan pada bawahan.⁵⁵

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi.⁵⁶

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia

⁵⁵ Hendrayani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru," 343.

⁵⁶ Rahmadani, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Center of Economic Student Journal* Vol. 6 No. 2 (April 2023): 118.

lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik juga.⁵⁷

5) Waskat

Waskat merupakan kegiatan yang sungguh-sungguh dan terbaik dalam menegakkan kedisiplinan perwakilan organisasi. Seorang atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Memiliki waskat yang kuat dapat memperkuat kedisiplinan dan keteguhan kerja yang representatif. Para karyawan akan merasa mendapat perhatian, arahan, sikap, arahan dan pengawasan dari atasannya.

Kesimpulannya, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan yang aktif antara atasan dengan bawahan sehingga akan mewujudkan kerja sama yang baik dan harmonis di dalam

⁵⁷ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 194.

perusahaan untuk mendukung terbinanya kedisiplinan yang baik.⁵⁸

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.⁵⁹

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya, apabila pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan akan semakin

⁵⁸ Haryati Melly Maretea, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Di Pontianak," *Bisma*, Vol 8 No 6 (Oktober 2023): 1746.

⁵⁹ Rahmadani, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," 118.

banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.⁶⁰

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct sigle relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Dalam hal ini, manajer harus bisa menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. apabila human relationship tercapai akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal tersebut dapat memotivasi kedisiplinan yang baik untuk karyawan kepada perusahaan.⁶¹

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- 5) Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.

⁶⁰ Maretea, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Di Pontianak," 1746.

⁶¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

- 6) Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu mereka mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.⁶²

Suatu organisasi atau suatu perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan di suatu organisasi. Peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu, antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.

⁶² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2019), 94.

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.⁶³

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.⁶⁴

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

⁶³ Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01 (April 2021): 25.

⁶⁴ Yuwana Siti Indah Purwaning, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1, No. 12 (November 2022).

waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. Kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”⁶⁵

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Orang yang mempunyai kinerja yang tinggi memiliki karakteristik antara lain:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung. Tujuan yang realistis dimiliki.
- 3) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 4) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 5) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.⁶⁶

⁶⁵ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*, 7-8.

⁶⁶ Silaen, Novia Ruth, Dkk., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ada 4, diantaranya adalah :

1) Efektivitas

Dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut

3) Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁶⁷

⁶⁷ Sulastri, Saharuddin, dan Jasman, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo," *Universitas Muhammadiyah Palopo*, (2021): 9-10.

d. Indikator-indikator Kinerja karyawan

1) Kualitas kerja

Mengukur sejauh mana tugas mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan, bersama dengan persepsi mereka terhadap kualitas hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, diukur dengan unit dan siklus yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan aktivitas tepat waktu dan efisien.

4) Kemandirian

Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.⁶⁸

e. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁶⁹

Seorang pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya pada suatu organisasi dapat diketahui dan dievaluasi dengan menggunakan alat

⁶⁸ Soekanto Soejono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 42.

⁶⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2017), 188.

evaluasi presentasi Bagaimana membandingkan kinerja individu dengan standar. Standar kinerja merupakan salah satu inti dari evaluasi kinerja.

Evaluasi merupakan proses yang berkelanjutan kualitas kerja pribadi dan upaya meningkatkan kerja staf internal Organisasi merupakan inti dari penilaian kinerja. Evaluasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sistem manajemen dan proses untuk memantau aktivitas pribadi staf jangka waktu tertentu disebut evaluasi kinerja. Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

- 1) Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- 2) Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- 3) Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.⁷⁰

5. Hubungan antara SDM dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Sumber daya manusia merupakan unsur pertama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya

⁷⁰ Silaen, Novia Ruth, Dkk., *Kinerja Karyawan*. 7.

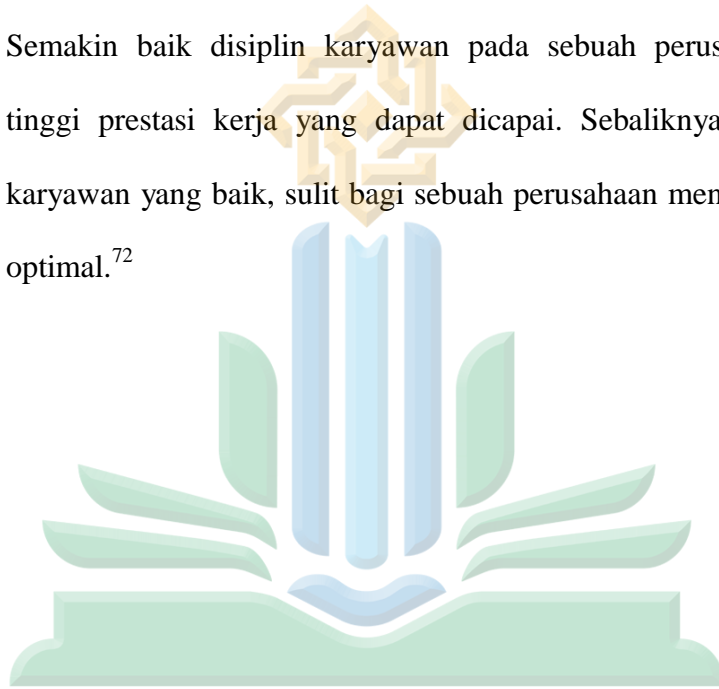
manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan.

Kinerja pegawai/karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai/ karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai/ karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain

pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.⁷¹

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁷²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷¹Luis Marnisah, Syech Idrus, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19-21.

⁷²Veithzal Rivai Zainal dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*: (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018), 598.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini yaitu uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data yang diolah dari hasil kuesioner yang diperoleh dari objek penelitian, yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember dan semua karyawan / pegawai.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. Kuesioner yang diperoleh akan digunakan untuk memperoleh hasil data responden motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi yaitu seluruh karyawan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi. Sedangkan (population) yang berarti serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.⁷³ Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁷⁴

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember dengan jumlah keseluruhan 46 responden terdiri dari 24 karyawan ASN dan 22 karyawan Non-ASN.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Teknik Pengumpulan Data primer menggunakan Angket (kuesioner). Angket / kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon.

Angket tersebut dibagikan kepada seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember untuk memperoleh data informasi terkait motivasi kerja dan disiplin kerja

⁷³ Achmad Sani Supriyanto and Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: Uin Maliki Press, 2010), 183.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 126.

terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil responden yang diperoleh diolah oleh penulis dengan SPSS.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data Profil Perusahaan, absensi karyawan, data jumlah karyawan.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, kuesioner /angket digunakan yaitu kuesioner tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.1
Skor Penilaian Jawaban

No	Jawaban	Score
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Ragu-ragu (Netral)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Sedangkan uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dengan kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 0,01, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan

sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.⁷⁵

⁷⁵ Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK*-Volume 2 Nomor 1 Juli 2019, 108-109.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang bebas multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 . Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot

dan tabel glesjer antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya.⁷⁶

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari variabel independen. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independennya.⁷⁷

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) signifikan atau tidak.

⁷⁶ Yos Soejarminto dan Rahmat Hidayat, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm21pp Cikarang", *Jurnal Ikraith-Ekonomika* Vol 6 No 1 Mar 2023, 26-27.

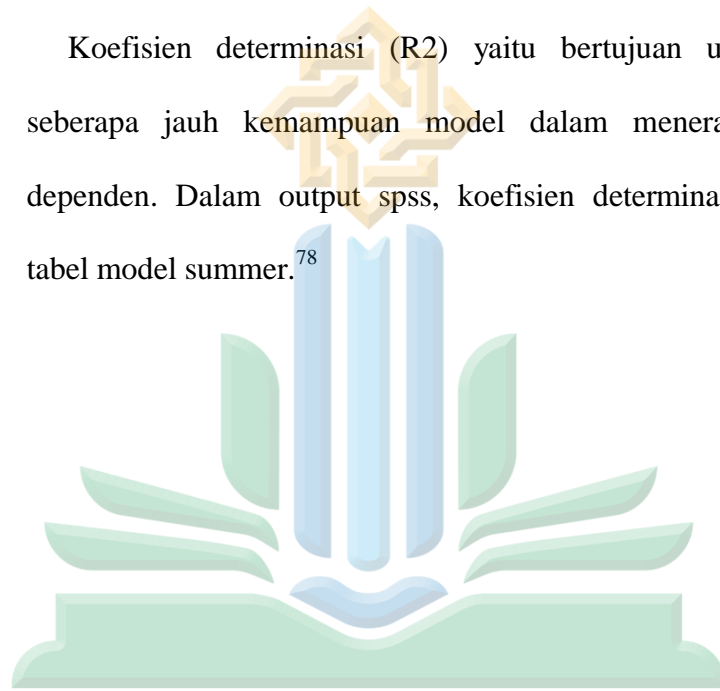
⁷⁷ Muhammad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan OPTIMAL*, Vol: 13 Nomor 1 Tahun 2019, 7.

b. Uji F (Simultan)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) yaitu bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output spss, koefisien determinasi terletak pada tabel model summer.⁷⁸



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷⁸ Sulastri, Saharuddin, dan Jasman, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo," 14.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Instansi

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 21 Tahun 2023, merupakan leading sektor program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan keberdayaan dan partisipasi Masyarakat dan Pemerintahan Desa menuju kemandirian masyarakat desa di Kabupaten Jember sehingga diharapkan dapat mendorong serta berkontribusi dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi serta upaya penurunan kemiskinan di Kabupaten Jember.⁷⁹

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah upaya untuk memandirikan Masyarakat Desa dan Pemerintahan Desa melalui perwujudan potensi yang dimiliki. Konsep dasar dari pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah menempatkan inisiatif dan kreatifitas dari rakyat bersama Pemerintahan Desa sebagai subyek dan sumber daya pembangunan yang utama dan memandang kemakmuran

⁷⁹ Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

serta kesejahteraan material dan spiritual sebagai tujuan yang akan dicapai oleh proses pembangunan yang berorientasi pada potensi sumber daya manusia di desa, sehingga pembangunan yang berdimensi kerakyatan dapat memberi peran dan kontribusi pada masyarakat desa untuk menjadi subyek bukan sebagai obyek.⁸⁰

2. Visi & Misi Perusahaan

RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 menjelaskan bahwa visi pembangunan Kabupaten Jember adalah “Wes Wayahe Mbenahi Jember Dengan Berprinsip Pada Kolaborasi, Sinergi, Dan Akselerasi Dalam Membangun Jember”, sedangkan Misi Pembangunan meliputi : misi ke 3. Menuntaskan Kemiskinan Struktural Dan Kultural di Semua Wilayah.

Tujuan ke 1. Mengentaskan Kemiskinan Dan Pemenuhan Kebutuhan Sosial Dasar Lainnya.

Sasaran ke 2. Meningkatnya Kualitas Pembangunan Ekonomi Dan Tata Kelola Pemerintahan Desa.

Berlandaskan Visi dan Misi tersebut, maka pembangunan di Kabupaten Jember dilaksanakan dengan strategi pembangunan berkelanjutan yang berorientasi pada masyarakat atau rakyat (*people centered development*) dengan mengedepankan partisipasi masyarakat (*participatory based development*), pertumbuhan ekonomi yang

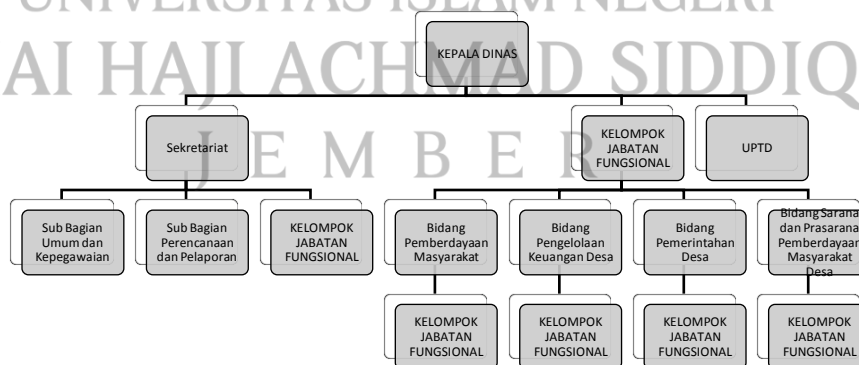
⁸⁰ Rencana Strategis DPMPD Kabupaten Kediri Tahun 2021-2026.

berpihak kepada masyarakat khususnya melalui ekonomi kerakyatan menuju kemandirian dan berdaya saing.⁸¹

3. Struktur Organisasi Instansi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan segenap fungsi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk menjadi suatu organisasi yang baik, struktur organisasi bagi instansi mutlak sangat diperlukan. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila di dalam organisasi itu terdapat suatu perumusan tujuan yang jelas, pembagian tugas, delegasi kekuasaan, rentang kekuasaan, tingkat-tingkat pengawasan, kesatuan dan tanggung jawab, serta koordinasi. Hal-hal tersebut dibentuk untuk menghindari terjadinya tumpang tindih kekuasaan dan tanggung jawab.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Kabupaten Jember



Sumber : PERBUP 113 th 2021 SOTK DPMD

⁸¹ Data Primer, DPMD Kab.Jember, 2024.

B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan data responden yaitu karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 orang, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	71,74%
Perempuan	13	28,26%
Total	46	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwasanya total keseluruhan karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yaitu terdiri dari laki-laki dengan jumlah 33 responden dengan persentase 71,74%, sedangkan perempuan cenderung lebih sedikit dengan 13 responden dengan persentase 28,26%.

Kesimpulannya, bahwasanya responden dengan berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi di banding dengan responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Di bawah ini merupakan data mengenai usia karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 diantaranya :

Tabel 4.2
Usia

Umur	Jumlah	Persentase
24-30 tahun	13	28,26%
31-40 tahun	9	19,57%
41-50 tahun	15	32,61%
>50 tahun	9	19,56%
Total	46	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari keseluruhan total responden 46 responden diketahui bahwa responden dengan usia 24-30 tahun berjumlah 13 dengan persentase 28,26%, kemudian responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 9 responden dengan persentase 19,57%, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 15 responden dan usia >50 tahun sejumlah 9 responden dengan persentase 19,57%. Dengan demikian, bahwasanya usia yang mendominasi pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yaitu dari usia 41-50 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Di bawah ini merupakan data mengenai pendidikan terakhir karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 diantaranya :

Tabel 4.3
Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	15	32,61%
Diploma	2	4,35%
S1	26	56,52%
S2	3	6,52%
Total	46	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari keseluruhan total responden 46 responden diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SMA sebanyak 15 responden dengan persentase 32,61%, responden dengan Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 responden dengan persentase 4,35%, responden dengan Pendidikan S1 berjumlah 26 responden dengan persentase 56,52%, dan S2 berjumlah 3 responden dengan persentase 6,52%. Kesimpulannya, responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi yaitu dengan 26 responden dengan 56,52%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/Jabatan

Karyawan

Di bawah ini merupakan data mengenai bidang/Jabatan karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 diantaranya :

Tabel 4.4
Bidang/Jabatan

Bidang/ Jabatan Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Pemberdayaan Masyarakat Desa	7	15,22%
Pengelolaan Keuangan Desa	8	17,39%
Pemerintahan Desa	7	15,22%
Sarana dan Prasarana	6	13,04%
Sekretariat	18	39,13%
Total	46	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari keseluruhan total responden 46 responden diketahui bahwa responden dengan Bidang/Jabatan Bekerja di bidang yang berbeda. Bidang 1 (PemMas) yaitu sebanyak 7 responden dengan persentase 15,22%, bidang 2 (PengKeu) sebanyak 8 responden dengan persentase 17,39%, bidang 3 (PemDes) sebanyak 7 responden dengan persentase 15,22%, bidang 4 (SarPras) sebanyak 6 responden dengan persentase 13,04% dan yang terakhir Sekretariat dengan responden paling banyak diantara bidang lain yaitu 18 responden dengan persentase 39,13%. Dapat diambil kesimpulan, bahwasanya bidang sekretariat lebih dominan pada bidang / jabatan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Di bawah ini merupakan data mengenai lama masa kerja

karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember yang berjumlah 46 diantaranya :

Tabel 4.5
Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 tahun	7	15,22%
5-20 tahun	22	47,83%
>20 tahun	17	36,95%
Total	46	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, dari keseluruhan total responden 46 responden diketahui bahwa lama masa kerja responden terdiri dari 3 kategori, ada yang <5 tahun, 5-20 tahun, dan ada juga yang >20 tahun. Kategori I dengan lama masa kerja <5 tahun ada 7 responden dengan persentase 15,22%, dan kategori II dengan lama masa kerja 5-20 tahun yaitu 22 responden dengan persentase 47,83%, dan kategori III dengan lama masa kerja >20 tahun yaitu 17 responden. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya lama masa kerja yang mendominasi yaitu 5-20 tahun dengan jumlah 22 responden.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $n - 2$ ($46 - 2 = 44$) sebesar 0,2907. Berikut hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	.567	0,2907	Valid
	X1.2	.572	0,2907	Valid
	X1.3	.806	0,2907	Valid
	X1.4	.783	0,2907	Valid
	X1.5	.647	0,2907	Valid
	X1.6	.749	0,2907	Valid
	X1.7	.682	0,2907	Valid
	X1.8	.793	0,2907	Valid
	X1.9	.766	0,2907	Valid
	X1.10	.554	0,2907	Valid
	X1.11	.500	0,2907	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.753	0,2907	Valid
	X2.2	.542	0,2907	Valid
	X2.3	.608	0,2907	Valid
	X2.4	.698	0,2907	Valid
	X2.5	.763	0,2907	Valid
	X2.6	.386	0,2907	Valid
	X2.7	.748	0,2907	Valid
	X2.8	.594	0,2907	Valid
	X2.9	.533	0,2907	Valid
	X2.10	.449	0,2907	Valid
	X2.11	.371	0,2907	Valid
	X2.12	.657	0,2907	Valid
	X2.13	.329	0,2907	Valid
	X2.14	.527	0,2907	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.845	0,2907	Valid
	Y.2	.819	0,2907	Valid
	Y.3	.718	0,2907	Valid
	Y.4	.755	0,2907	Valid
	Y.5	.368	0,2907	Valid
	Y.6	.759	0,2907	Valid
	Y.7	.609	0,2907	Valid
	Y.8	.546	0,2907	Valid

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwasanya dari 33 indikator memiliki tingkat validitas yang telah sesuai dengan kriteria indikator

yang diajukan di dalam penelitian ini, dikarenakan semua indikator memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dapat disimpulkan bahwasanya semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	.878	0,2907	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	.815	0,2907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.826	0,2907	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwasanya data yang diperoleh reliabel dengan hasil Cronbach's alpha dari masing-masing variabel memenuhi ketentuan. Motivasi kerja (X1) sebesar $0,878 >$ $0,6$ dan disiplin kerja (X2) $0,815 >$ $0,6$ dan kinerja karyawan (Y) $0,826 >$ $0,6$. Jadi, Dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data apakah berdistribusi normal atau tidak normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai sign. $>$ $0,05$ maka data berdistribusi normal. Begitu sebaliknya, jika nilai sig. $<$ $0,05$

maka data tidak berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas, yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.8

Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	
Nilai Signifikansi	Signifikansi
0,200	>0,05

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* tersebut, bahwasanya data didalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dikarenakan memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas dengan cara melihat nilai Tolerance (TOL) dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF di bawah atau <10 dan tolerance value diatas $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,414	2,415
Disiplin Kerja	0,414	2,415

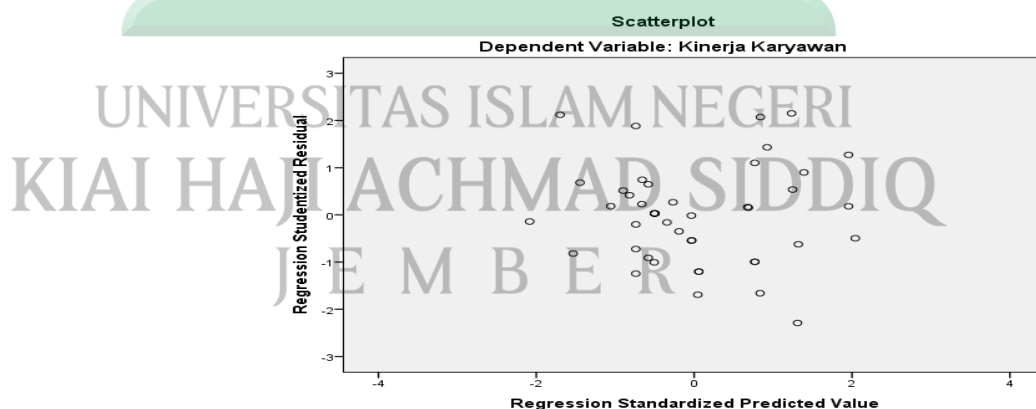
Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas merupakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, bahwasanya nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance motivasi kerja lebih besar dari 0,10 ($0,414 > 0.10$), disiplin kerja lebih besar dari 0,10 ($0,414 > 0.10$).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan *output* scatterplot di atas, bahwasanya terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar

kemudian menyempit. Dapat disimpulkan bahwasanya data yang terdapat penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Model persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = error (tingkat kesalahan)

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	5.330	3.644	
Motivasi Kerja	.365	.104	.528
Disiplin Kerja	.188	.097	.291

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$Y = 5.330 + 0,365 X_1 + 0,188 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 5.330 merupakan konstanta/ keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja sebagai (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak ada perubahan.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,365 artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Motivasi Kerja ditambah atau dikurangi satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,365.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,188 artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Disiplin Kerja ditambah atau dikurangi satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,188.
- d. *Standard Error* sebesar 3,644 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 3,644. Semakin kecil angka *standard error* maka akan semakin kecil pula kemungkinan penyimpangannya. Dalam hal ini, data yang diberikan akan semakin akurat.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji T adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independennya secara individu terhadap variabel dependen. Dalam aplikasi uji T menggunakan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a di terima dan H_0 ditolak dan begitu juga sebaliknya. Uji T juga dilakukan untuk membuat perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan didasarkan pada rumus $t_{hitung} > t$ tabel. Jika $t_{hitung} > t$ tabel maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	1,463	0,151
Motivasi Kerja_X1	3,511	0,001
Disiplin Kerja_X2	1,934	0,060

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Untuk menentukan t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 46-2-1 = t(0,025; 43) = 2,01669$. Jadi, nilai t tabel adalah 2,01669.

Berdasarkan hasil pengujian Uji T diatas, maka Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,511 > 2,016$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa H_1 diterima dan H_{01} ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,934 < 2,016$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (simultan)

Model	F	Sig
Regression	31,944	0,000

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh F hitung sebesar 31,944 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk menentukan F tabel = $(k;n-k) = (2;46-2) = (df-2 ;44) = 3,21$. Jadi, F tabel yang diperoleh yaitu 3,21. Sehingga hasil F hitung $31,944 > F$

tabel 3,21 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menyatakan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwasanya variabel-variabel independent yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau Bersama-sama memiliki pengaruh yang besar dan positif secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk mengukur kemampuan model seberapa jauh menerangkan variabel independent (X). Dan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam regresi mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Tabel 4.14
Hasil Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.579	1.95483

Sumber: Output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan data tabel diatas, diketahui nilai uji koefisien determinasi (R Square) untuk menganalisis partisipasi sebesar 0,598 atau 59,8%. Hal itu menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan penyebaran kuesioner sebagai instrument pengumpulan data dengan pengambilan sampel sebanyak 46 responden dan hasil dari penyebaran kuesioner itu dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dan memperoleh hasil yang akan dibahas sebagai berikut:

Adapun tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh atau tidak dari variabel *independent* yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Berdasarkan hal itu, maka tujuan penelitian tersebut akan membahas terkait rumusan masalah yang telah disusun sebagai berikut:

1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DPMD Kab. Jember

Hasil pengujian Uji T didalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji menggunakan aplikasi SPSS versi 23, dimana untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,511 > T_{tabel} 2,016$, dan memiliki nilai signifikansi sebesar

$0,001 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

Sedangkan pada penelitian terdahulu, sejalan dengan penelitian Amalina Robingatul Adawiyah dan Lukluil Maknunah dimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan berdasarkan teori hierarki variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik demi mencapai kepuasan atas kebutuhan tersebut, sehingga meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DPMD Kab. Jember

Hasil pengujian Uji T didalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji menggunakan aplikasi SPSS versi 23, dimana untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,934 < T_{tabel} 2,016$, dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$ maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

Sedangkan pada penelitian terdahulu tidak sejalan dengan penelitian Amalina Robingatul Adawiyah dan Lukluil Maknunah karena disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara parsial. Berdasarkan teori hasibuan bahwasanya variabel disiplin kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ada faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan faktor personal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, tidak signifikannya disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan kurangnya teori yang mendukung terhadap praktek yang menyebabkan pegawai masih tidak meningkatkan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DPMD Kab. Jember

Berdasarkan hasil uji F bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 23, dimana nilai $F_{hitung} 31,944 > F_{tabel} 2,61$ sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Dan pada uji koefisien determinasi square (R^2) variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember sebesar 0,598 (59,8%) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau Bersama-sama antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,8% dan sisanya yaitu 40,2%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS versi 23 didalam uji T didapatkan nilai signifikansi Motivasi kerja adalah sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS versi 23 didalam uji T didapatkan nilai signifikansi disiplin kerja adalah sebesar 0,060 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja Dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS versi 23 didalam uji F didapatkan nilai signifikansi Motivasi kerja

dan Disiplin kerja adalah sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwasanya motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598 atau 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

1. Bagi Instansi Pemerintahan

Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Karena pada penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, sehingga memperoleh pengaruh sebesar 59,8% antara kedua variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi bahan evaluasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tidak hanya faktor motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember hanya

59,8%. Masih banyak faktor yang lain yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan, dan lain-lain.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimall Press, 2016.
- Adhan, Muhammad, Muhammad Andi Prayogi. “Peranan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.” Seminar nasional teknologi edukasi dan Humaniora 2021.
- Adawiyah, Amalina Robingatul. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pariwisata Umbul Square Madiun.” Skripsi, IAIN Ponorogo, 2020.
- Afif Ahmad, Sri Yuniati. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo).” *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 5 No. 1, Juni (2022): 32-41.
- Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember.” *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol.9 / No.1 (Januari 2023): 44-57.
- Agustini, Fauzia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera, 2011.
- Al Hafizh, Muhammad. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian.” Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2022.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.” *JIMEK*, Vol. 2 No. 1 (Juli 2019): 104-109.
- Bariyah, Khoirotul. “Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 16 No. 2: 27-36.
- Chintia, Pristiyanti Dita. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. 2 (2016), 175.
- Data Primer, DPMD Kabupaten Jember 2024.

- Danim, Sudarwan. *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Ekhsan, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan OPTIMAL*, Vol.13 No.1 (2019), 7.
- Evawati, Khumaedi. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2 No.1 (Maret 2016): 70.
- Faizal Ahmad, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Imam Suroso. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember." *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, Vol. 4 No. 2 (Desember 2021): 10-21.
- Hadiyanti, Puji. "Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pogram Keterampilan Produktif di Pkbm Rawasari." *Perspektif Ilmu Pendidikan* – Vol. 17 Th. IX (April 2008): 92.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Hananizzah, Nabilah R. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang." Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022.
- Hendrayani. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru." *Riau Economics and Business Reviewe*, (2014): 343.
- IAIN Jember. Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Indriani, Meri. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto." Skripsi, IAIN Batusangkar, 2021.
- Irwan, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar." Skripsi, Universitas Bosowa, 2020.
- Khaeruman, Marsinah, Idrus, dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: Cv. AA Rizky, 2021.

- Maknunah, Lukluil. "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember." Skripsi, UIN KHAS Jember, 2019.
- Mailiana. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harmoni Mitra Utama Banjarmasin." *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No. 1 (Maret 2022), 52.
- Malia, Faza Putri. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (BUMNAG) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar." Skripsi, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, 2022.
- Marniati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2020.
- Marnisah, Luis, Syech Idrus. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Cv. AA Rizky, 2021.
- Maretea, Haryati Melly. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Di Pontianak." *Bisma*, Vol 8 No 6 (Oktober 2023): 1746.
- Melis. "Motivasi: Teori Dan Perspektif Ekonomi Islam." *Islamic Banking* Volume 4, no. 2 (Februari 2019): 63-64.
- Purnamawati, Ika Ratna. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Magetan." Skripsi, IAIN Ponorogo, 2023.
- Rahmadani dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Student Journal* Vol. 6 No. 2 (April 2023): 118.
- Rahmawani Rizki. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan." Skripsi, Universitas Medan Area, 2021.
- Robbins, Stephen and Timothy A.Judge. *Organizational Behavior*. United Kingdom: Pearson Education Limited, 2022.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi dan Surya Putra. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sulastrri, Saharuddin, dan Jasman. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.” *Universitas Muhammadiyah Palopo*, (2021): 9-10.
- Qoriani Hersa Farida. “Kompensasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.” *Jurnal Internasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis (IJMEBE)* Vol.1 No.1 (2022): 59-65.
- Soejarminto, yos dan Rahmat Hidayat. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm21pp Cikarang.” *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol 6 No 1 (Maret 2023): 26-27.
- Sulastrri, Saharuddin, Jumawan Jasman. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.” 9-10.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group, 2019.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Sutriyono. “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen*, Vol.4 No.1 (Juni 2015): 64-65.
- Supriyanto, Achmad Sani and Masyhuri Machfudz. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Wardani, Fajaria, Isma. “Analisis Faktor-faktor Dominan Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong-Lamongan.” *Jurnal Indonsia Membangun*, Vol. 17 No. 2 (2018) 203-205.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2017.
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger

Bank Syariah Indonesia.” Ulil Albab: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1, No. 12 (November 2022).

Zainal, veithzal Rivai., Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2018.

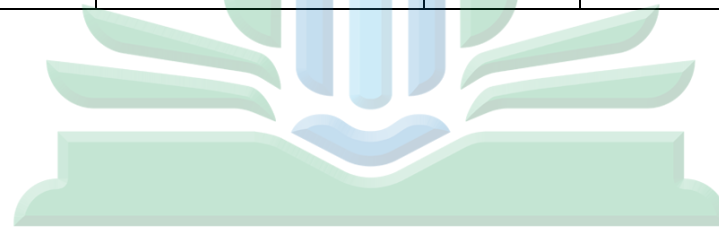


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matriks Judul Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember	1. Variabel Independent: a. Motivasi Kerja (X1) b. Disiplin Kerja (X2) 2. Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Indikator dari variabel X1 motivasi kerja adalah : a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Indikator dari variabel X2 disiplin kerja adalah: a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan	Data Primer: Kuesioner	Pendekatan penelitian: Kuantitatif Metode pengambilan sampel: Sampel Jenuh Teknik Pengumpulan Data: 1. Uji Instrument Penelitian Uji Validitas & Uji Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik a. Uji Normalitas b. Uji Multikolinearitas c. Uji Heteroskedastisitas 3. Analisis Regresi Linier Berganda	Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember? Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember? Apakah	Ha ₁ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. Ha ₂ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.

		<p>h. Hubungan kemanusiaan</p> <p>Indikator dari variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Kemandirian 		<p>4. Uji Hipotesis Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uji Parsial (T) b. Uji Simultan (F) c. Koefisien Determinasi 	<p>motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?</p>	<p>Ha₃: Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember.</p>
--	--	--	--	--	---	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Jember, 28 Mei 2024

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Putri Fathimatus Zahro
NIM 201105020026



Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Nama saya Putri Fathimatus Zahro, Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan Pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember”**. Dengan demikian, saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan partisipasinya dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan dalam satu tahun terakhir. Adapun pernyataan yang diberikan, tidak dipublikasikan serta dijamin kerahasiaan pernyataan, karena data tersebut hanya digunakan untuk penyelesaian skripsi.

Demikian permohonan ini, terima kasih atas kesediaan dan Kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hormat Saya,

Putri Fathimatus Zahro
201105020026

Lembar Kuesioner

1. Petunjuk Pengisian

Petunjuk Pengisian Kuesioner sebagai berikut:

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama
- Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda
- Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda paling benar
- Keterangan:

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

2. Identitas Responden

Nama Responden :

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SD e. S1

b. SMP f. S2

c. SMA g. S3

d. Diploma

Jenis Kelamin : (....) Laki-laki (....) Perempuan

Bidang / Jabatan :/.....

Lama Masa Kerja :Bulan/Tahun

- ### 3. Berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja

Motivasi Kerja

A. Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan merasa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Bonus insentif yang diberikan oleh pimpinan sudah adil					

B. Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya Senang dan nyaman bekerja dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya merasa bekerja di lingkungan yang aman saat ini					

C. Kebutuhan sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan yang lain					
2	Selalu memberikan dukungan dan semangat antar karyawan					
3	Saya pernah dilibatkan dalam kegiatan formal yang diadakan oleh Instansi					

D. Kebutuhan Akan Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa senang hasil kerja saya selama ini diakui oleh Instansi					
2	Semangat dan pujian dari seorang pimpinan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja					

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Instansi Pemeritahan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja					
2	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan terhadap saya					

Disiplin Kerja

A. Tujuan dan Kemampuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu aktif dan rajin dalam bekerja					
2	Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan					
3	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					

B. Teladan Pimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa Pimpinan Dinas PMD dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
2	Sikap disiplin dalam bekerja sudah menjadi kebiasaan dan sudah tertanam pada diri sendiri.					

C. Balas Jasa

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya setuju bahwa balas jasa yang kecil, dapat mempengaruhi disiplin kerja semakin rendah.					

D. Keadilan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pimpinan memperlakukan setiap karyawan secara adil dan setara ditempat kerja					

E. Waskat (Pengawasan Melekat)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan instansi dengan waktu yang telah ditentukan					

F. Sanksi Hukuman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang ditentukan oleh instansi.					
2	Pada saat jam kerja, saya pernah keluar kantor untuk keperluan pribadi					

G. Ketegasan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pada saat masuk jam kerja kantor, saya					

	langsung mengerjakan apa yang sudah menjadi pekerjaan saya di kantor					
2	Ditegur langsung oleh pimpinan, dikarenakan tidak mematuhi aturan atau tata tertib instansi pemerintahan.					

H. Hubungan Kemanusiaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dan memberikan perhatian penuh kepada setiap karyawan					

Kinerja Karyawan

A. Kualitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas instansi					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan lainnya					

B. Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai dengan target yang ditentukan					
2	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan instansi					

C. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Sesuai data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
3	Saya patuh pada semua peraturan dan prosedur yang diberlakukan dalam suatu pekerjaan					

D. Kemandirian

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B- |S /Un.22/7.a/PP.00.9/01/2024 10 Januari 2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
Jl. Jawa, Tegal Boto Lor, Sumpersari, Kec. Sumpersari, Kabupaten Jember.

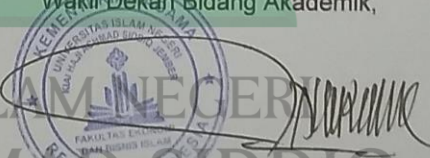
Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



4.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Pemberdayaan
Masyarakat Dan Desa (DPMD)
Kabupaten Jember
di -
Jember

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 074/0219/415/2024

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 17 Januari 2024, Nomor: B-15/Un.22/7.a/PP.00.9/01/2024, Perihal: Permohonan Izin Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Daftar Tim :
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember / Ekonomi Dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Mataram No. 1 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian *dengan judul/terkait* PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER
: DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN JEMBER
Jl. Jawa, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember
: 05 Februari 2024 s/d 30 April 2024

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 17 Januari 2024
KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER

Lokasi

Waktu Kegiatan

Drs. SIGIT AKBARI, M.Si.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650309 198602 1 002

Ditandatangani secara elektronik



j-krep.jemberkab.go.id



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
JL. JAWA NO. 26 TELEPON (0331) 322870 KODE POS. 68121
J E M B E R

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 800/099/35.09.321/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADI WIJAYA, S.STP, M. Si
NIP : 19770325 199603 1 004
Pangkat / golongan ruang : Pembina / IV (a)
Jabatan : Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Jember

Menerangkan bahwa:

Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Telah Selesai Melaksanakan Penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember yang dilaksanakan pada tanggal 05 Februari 2024 s/d 30 April 2024.

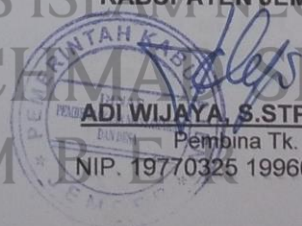
Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 April 2024

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R
Pembina Tk. I
NIP. 19770325 199603 1 004



Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi Penelitian :

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember
Jl. Jawa, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kec. Sumbersari
Kab. Jember, Jawa Timur

No	Tanggal	Kegiatan
1	17 Januari 2024	Penyerahan surat permohonan izin penelitian ke Kantor Dinas PMD Kab. Jember
2	05 Februari 2024	Pencarian data tentang Profil Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember, Data Karyawan, Data Kinerja Karyawan
3	25 April 2024	Menyebarkan kuesioner penelitian
4	26 April 2024	Pengambilan kuesioner ke Kantor Dinas PMD
5	28 April 2024	Mengolah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner
6	30 April 2024	Penelitian selesai
7	30 April 2024	Meminta surat keterangan selesai penelitian

Jember, 30 April 2024

Mengetahui,

Kasubag Umum Dan Kepegawaian
DPMD Kab. Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Abdul Majid Ashari S.E.,M.M

Lampiran

DOKUMENTASI





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

25	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	48
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
27	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	41
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	48
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	50
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	47
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	53
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	52
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
39	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	48
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
45	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Disiplin Kerja

No	DISIPLIN KERJA														Total.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	62
2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	61
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	51
4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	62
5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	61
6	5	3	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	4	4	56
7	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	5	4	55
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	5	2	5	59
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
11	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	2	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	50
18	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	55
19	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	5	4	4	53
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	57
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	54
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	61
23	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	62
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
25	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	55

26	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	54
28	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	47
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	53
30	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	4	2	5	54
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	66
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	67
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
39	5	3	3	5	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	54
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	60
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
44	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	59
45	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	62
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
28	4	4	4	4	5	4	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	5	5	4	4	4	3	33
31	3	3	4	4	4	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31
33	5	5	5	5	5	4	5	3	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	4	4	4	5	5	5	37
36	5	5	4	4	4	5	4	4	35
37	5	5	4	4	5	5	5	5	38
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	3	4	4	5	5	4	3	32
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	5	5	4	4	4	3	33
42	4	4	5	4	4	4	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	4	5	5	4	38
46	4	4	5	5	5	4	4	4	35

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran

Hasil Uji Deskriptif Responden

Frequencies

Statistics

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	28	60.9	60.9	69.6
	Sangat Setuju	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	28.3	28.3	28.3
	Setuju	26	56.5	56.5	84.8
	Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	28	60.9	60.9	67.4
	Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	26	56.5	56.5	63.0
	Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	23	50.0	50.0	52.2
Sangat Setuju	22	47.8	47.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	63.0	63.0	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	8.7	8.7	8.7
Setuju	29	63.0	63.0	71.7
Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Netral	6	13.0	13.0	15.2
Setuju	24	52.2	52.2	67.4
Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	10.9	10.9	10.9
Setuju	28	60.9	60.9	71.7
Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Netral	4	8.7	8.7	10.9
Setuju	34	73.9	73.9	84.8
Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	item _1	item _2	item _3	item _4	item _5	item _6	item _7	item _8	item _9	item _10	item _11	item _12	item _13	item _14
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	25	54.3	54.3	60.9
	Sangat Setuju	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Netral	4	8.7	8.7	10.9
	Setuju	29	63.0	63.0	73.9
	Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Netral	3	6.5	6.5	8.7
	Setuju	34	73.9	73.9	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	30	65.2	65.2	67.4
	Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	29	63.0	63.0	67.4
	Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Netral	17	37.0	37.0	47.8
	Setuju	19	41.3	41.3	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	34	73.9	73.9	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	28	60.9	60.9	65.2
	Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	34	73.9	73.9	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	25	54.3	54.3	58.7
	Sangat Setuju	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
	Netral	16	34.8	34.8	50.0
	Setuju	19	41.3	41.3	91.3
	Sangat Setuju	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	26	56.5	56.5	65.2
	Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

item_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Netral	7	15.2	15.2	19.6
Setuju	31	67.4	67.4	87.0
Sangat Setuju	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

item_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	76.1	76.1	76.1
Sangat Setuju	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N Valid	46	46	46	46	46	46	46	46
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	13.0	13.0	13.0
4.00	30	65.2	65.2	78.3
5.00	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.7	21.7	21.7
4.00	27	58.7	58.7	80.4
5.00	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.3	4.3	4.3
4.00	32	69.6	69.6	73.9
5.00	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	13.0	13.0	13.0
4.00	28	60.9	60.9	73.9
5.00	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	26	56.5	56.5	60.9
	5.00	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	78.3	78.3	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	71.7	71.7	71.7
	5.00	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	28.3	28.3	28.3
	4.00	27	58.7	58.7	87.0
	5.00	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	Sig. (2-tailed)	.089	.134	.002	.011	.000	.000	.000	.006	.002	.394	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.260	.244	.708**	.663**	.415**	.482**	1	.766**	.530**	.252	.793**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.081	.102	.000	.000	.004	.001		.000	.000	.091	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.281	.322*	.698**	.612**	.271	.491**	.766**	1	.340*	.362*	.766**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.058	.029	.000	.000	.068	.001	.000		.021	.014	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	.078	.282	.313*	.097	.289	.425**	.530**	.340*	1	.306*	.554**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.607	.057	.034	.522	.051	.003	.000	.021		.039	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.11	Pearson Correlation	.246	.243	.318*	.371*	.190	.250	.252	.362*	.306*	1	.500**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.100	.103	.032	.011	.205	.094	.091	.014	.039		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.567**	.572**	.806**	.783**	.647**	.749**	.793**	.766**	.554**	.500**	1	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

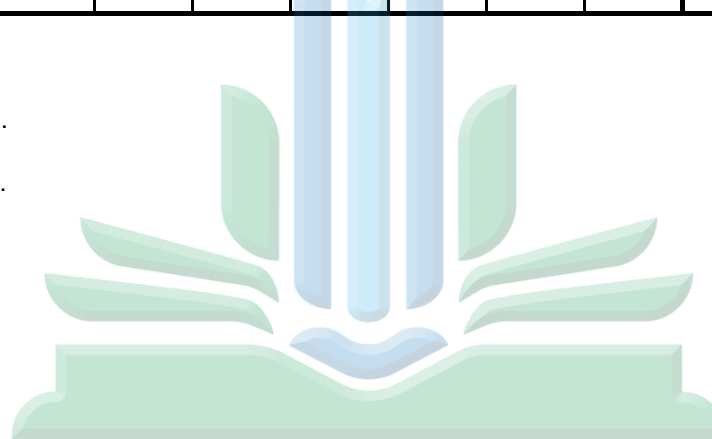
X2.5	Pearson Correlation	.666**	.331*	.438**	.883**	1	.059	.712**	.373*	.230	.371*	.064	.641**	.086	.558**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.002	.000		.695	.000	.011	.124	.011	.673	.000	.572	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.008	.157	.344*	.088	.059	1	.309*	-.063	.309*	-.180	.481**	-.142	.063	.078	.386**
	Sig. (2-tailed)	.959	.296	.019	.560	.695		.037	.679	.037	.232	.001	.348	.676	.608	.008
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.562**	.232	.437**	.665**	.712**	.309*	1	.299*	.313*	.040	.267	.354*	.352*	.511**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.120	.002	.000	.000	.037		.044	.034	.793	.073	.016	.016	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.500**	.503**	.146	.373*	.373*	-.063	.299*	1	.299*	.550**	.043	.417**	.210	.247	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.332	.011	.011	.679	.044		.044	.000	.778	.004	.161	.097	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.9	Pearson Correlation	.343*	.232	.437**	.238	.230	.309*	.313*	.299*	1	.269	-.038	.282	.222	.207	.533**
	Sig. (2-tailed)	.020	.120	.002	.111	.124	.037	.034	.044		.071	.804	.057	.137	.168	.000

N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.1 0	Pearson Correlation	.289	.225	.196	.215	.371*	-.180	.040	.550**	.269	1	.073	.544**	-.009	.174	.449**
	Sig. (2-tailed)	.051	.133	.192	.151	.011	.232	.793	.000	.071	.631	.000	.954	.247	.002	
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.1 1	Pearson Correlation	.107	.015	.121	-.055	.064	.481**	.267	.043	-.038	.073	1	.033	.198	-.047	.371*
	Sig. (2-tailed)	.479	.919	.422	.717	.673	.001	.073	.778	.804	.631	.828	.187	.757	.011	
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.1 2	Pearson Correlation	.612**	.357*	.330*	.522**	.641**	-.142	.354*	.417**	.282	.544**	.033	1	.178	.348*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.025	.000	.000	.348	.016	.004	.057	.000	.828	.237	.018	.000	
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.1 3	Pearson Correlation	.200	-.118	.019	.098	.086	.063	.352*	.210	.222	-.009	.198	.178	1	-.061	.329*
	Sig. (2-tailed)	.183	.433	.902	.516	.572	.676	.016	.161	.137	.954	.187	.237	.685	.025	
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.1 4	Pearson Correlation	.380**	.360*	.295*	.570**	.558**	.078	.511**	.247	.207	.174	-.047	.348*	-.061	1	.527**

	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.047	.000	.000	.608	.000	.097	.168	.247	.757	.018	.685		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.753**	.542**	.608**	.698**	.763**	.386**	.748**	.594**	.533**	.449**	.371*	.657**	.329*	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.002	.011	.000	.025	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Correlations

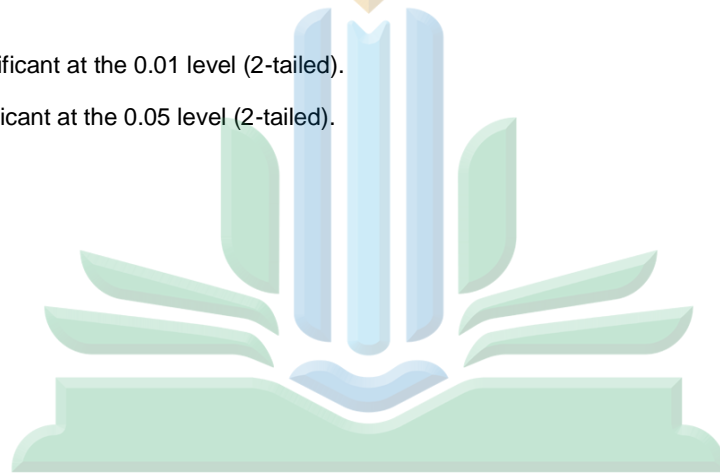
Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.817**	.524**	.577**	.240	.644**	.403**	.335*	.845**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.108	.000	.005	.023	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2 Pearson Correlation	.817**	1	.482**	.616**	.081	.592**	.322*	.425**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.591	.000	.029	.003	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3 Pearson Correlation	.524**	.482**	1	.820**	.116	.398**	.397**	.173	.718**
Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.441	.006	.006	.250	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4 Pearson Correlation	.577**	.616**	.820**	1	.121	.405**	.261	.223	.755**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.422	.005	.080	.137	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5 Pearson Correlation	.240	.081	.116	.121	1	.143	.300*	.027	.368*
Sig. (2-tailed)	.108	.591	.441	.422		.343	.043	.859	.012
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6 Pearson Correlation	.644**	.592**	.398**	.405**	.143	1	.606**	.466**	.759**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.005	.343		.000	.001	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7 Pearson Correlation	.403**	.322*	.397**	.261	.300*	.606**	1	.230	.609**

	Sig. (2-tailed)	.005	.029	.006	.080	.043	.000		.124	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.335*	.425**	.173	.223	.027	.466**	.230	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.250	.137	.859	.001	.124		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.845**	.819**	.718**	.755**	.368*	.759**	.609**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran

Hasil Uji Realibilitas Data

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	11

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	14

Reliability

Scale:ALL VARIABLES

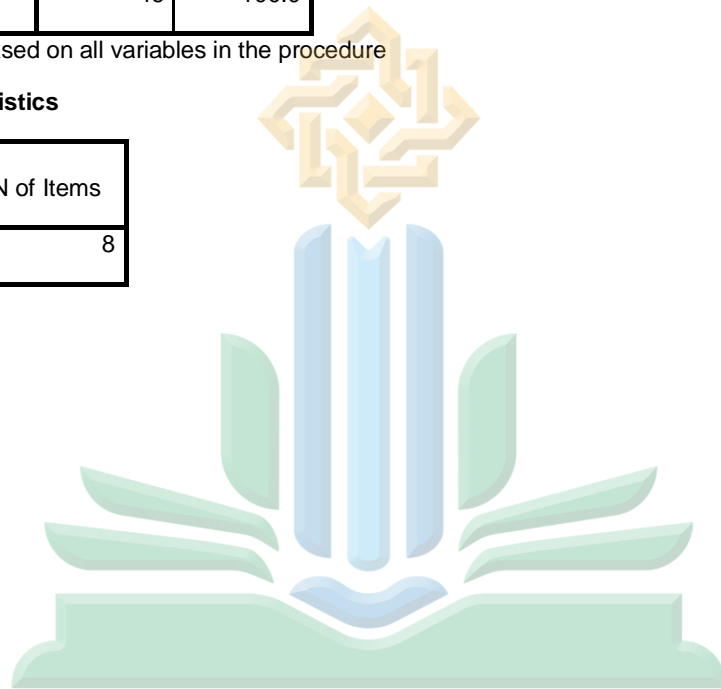
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	8



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran

Hasil Uji Normalitas Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.579	1.95483

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.137	2	122.069	31.944	.000 ^b
	Residual	164.319	43	3.821		
	Total	408.457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.330	3.644		1.463	.151	
	Motivasi Kerja	.365	.104	.528	3.511	.001	.414
	Disiplin Kerja	.188	.097	.291	1.934	.060	.414

a.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.2552	37.8638	33.1087	2.32922	46
Std. Predicted Value	-2.084	2.041	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.306	.887	.479	.143	46
Adjusted Predicted Value	28.2929	38.0880	33.1086	2.35785	46
Residual	-4.16060	4.01680	.00000	1.91090	46
Std. Residual	-2.128	2.055	.000	.978	46
Stud. Residual	-2.290	2.152	.000	1.020	46
Deleted Residual	-4.81569	4.47458	.00012	2.08245	46
Stud. Deleted Residual	-2.415	2.251	.003	1.045	46
Mahal. Distance	.123	8.296	1.957	1.835	46
Cook's Distance	.000	.275	.031	.059	46
Centered Leverage Value	.003	.184	.043	.041	46

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.9109023
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.059
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Lampiran

Hasil Uji Multikolineritas Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.579	1.95483

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.137	2	122.069	31.944	.000 ^b
	Residual	164.319	43	3.821		
	Total	408.457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.330	3.644		1.463	.151	
	Motivasi Kerja	.365	.104	.528	3.511	.001	.414
	Disiplin Kerja	.188	.097	.291	1.934	.060	.414

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja	2.415
	Disiplin Kerja	2.415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.775	.88	.24	.04
	3	.002	42.334	.12	.76	.96

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran

Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.579	1.95483

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.137	2	122.069	31.944	.000 ^b
	Residual	164.319	43	3.821		
	Total	408.457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.330	3.644		1.463	.151	
	Motivasi Kerja	.365	.104	.528	3.511	.001	.414
	Disiplin Kerja	.188	.097	.291	1.934	.060	.414

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.2552	37.8638	33.1087	2.32922	46
Std. Predicted Value	-2.084	2.041	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.306	.887	.479	.143	46
Adjusted Predicted Value	28.2929	38.0880	33.1086	2.35785	46
Residual	-4.16060	4.01680	.00000	1.91090	46
Std. Residual	-2.128	2.055	.000	.978	46
Stud. Residual	-2.290	2.152	.000	1.020	46
Deleted Residual	-4.81569	4.47458	.00012	2.08245	46
Stud. Deleted Residual	-2.415	2.251	.003	1.045	46
Mahal. Distance	.123	8.296	1.957	1.835	46
Cook's Distance	.000	.275	.031	.059	46
Centered Leverage Value	.003	.184	.043	.041	46

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.579	1.95483

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.137	2	122.069	31.944	.000 ^b
	Residual	164.319	43	3.821		
	Total	408.457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

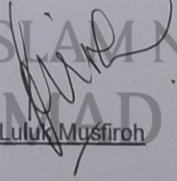
Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 Mei 2024
Operator Aplikasi DrillBit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Luluk Musfiroh





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



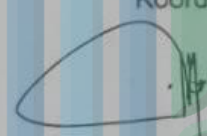
SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Putri Fathimatus Zahro
NIM : 201105020026
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 28 Mei 2024
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,


Sofiah, M.E

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama : Putri Fathimatus Zahro
Nim : 201105020026
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 12 Agustus 2001
Alamat : Dusun Jatian, RT/RW. 026/009 Desa
Koncer Kidul Kecamatan Tenggarang
Kabupaten Bondowoso
Nomor Hp : 0858-5800-0173
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN Koncer 01 (2008-2014)

MTs Nurul Jadid Paiton Probolinggo (2014-2017)

Madrasah Aliyah Negeri Program Keagamaan 1 Kabupaten Probolinggo (2017-2020)

Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember (2020-2024)