

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA KELOMPOK SADAR WISATA**

(Studi Kasus Di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata  
Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang)

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**Oleh:**

**Asyraq Binas Devi**

**1761201008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**2021**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA KELOMPOK SADAR WISATA**

(Studi Kasus Di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata  
Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang)

**SKRIPSI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA



Disusun Oleh :

**ASYRAQ BINAS DEVI**

**1761201008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG**

**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KELOMPOK SADAR  
WISATA

Disusun Oleh : Asyraq Binas Devi

NIM : 1761201008

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan  
di depan tim penguji

Malang, 2021

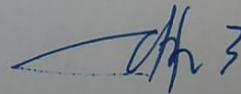
Mengetahui dan menyetujui

Kaprodi Manajemen,

Pembimbing,



Adita Nafisa, S.E., M.M.  
NIDN. 0724068802



R. M. Mahrus Alie, S. Sos., M.M.  
NIDN. 0721087601

## LEMBAR PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN, KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA :

HARI : Rabu

TANGGAL : 04 Agustus 2021

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KELOMPOK SADAR WISATA (Studi Kasus Di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang)

DINYATAKAN LULUS

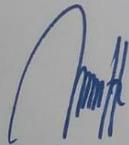
Majelis Penguji



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

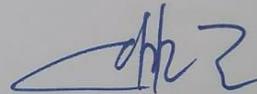
NIDN. 0715069004

PENGUJI UTAMA



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M

NIDN. 0721088801



R.M Mahrus Alie, S. Sos., M.M

NIDN. 0721087601

ANGGOTA

ANGGOTA

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Dekan,



M. Yusuf Azwar Anas, SE., M.M

NIDN. 0713847901

## LEMBAR PERSEMBAHAN

**“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (QS Al-Insyirah 7-8)**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT telah selesainya skripsi ini. Saya mempersembahkan kepada kedua orang tua, Bapak As’ad Hasan dan Ibu Evi Binti Safri, serta keluarga saya terima kasih atas doa, semangat, motivasi dan pengorbanan yang telah diberikan.

Keluarga besar fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang memberi ilmu pengetahuan bagi penulis. Teman-teman program studi manajemen angkatan 2017 yang banyak memberi masukan, semangat hingga akhirnya dapat diselesaikan skripsi.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 2021

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp features a portrait of a man and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and 'F82AJX10431391'. The signature is written in a cursive style.

Asyraq Binas Devi

## **ABSTRAK**

**Asyraq Binas Devi. 2021. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KELOMPOK SADAR WISATA (Studi Kasus Di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang) (Pembimbing: R. M Mahrus Alie, S. Sos., M.M)**

Kinerja karyawan yang berkualitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari diri karyawan itu sendiri. Salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan ialah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin menjadi penanda akan sikap kepatuhan individu terhadap peraturan yang ada. Motivasi yang dimiliki oleh seorang individu mampu menggerakkan keinginan bekerjanya demi mencapai tujuan tertentu.

penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata pada Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang. Variabel pada penelitian ini yaitu (X1) disiplin kerja, (X2) motivasi kerja, dan (Y) kinerja anggota.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kelompok sadar wisata di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang dengan jumlah 42 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Selanjutnya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang.

**kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota.**

## **Kata Pengantar**

Segala puji bagi Allah yang telah memberi Rahmat kepada dan karunia-Nya kepada seluruh umat-Nya. Dengan segala nikmat yang Allah berikan, nikmat iman, islam, dan ihsan penulis dapat menyelesaikan proposal “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pokdarwis (Penelitian desa jatirejoyoso)”. Penyusunan proposal ini sebagai salah satu syarat mengikuti seminar proposal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Tersusunnya proposal ini berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu baik berupa dorongan semangat maupun materil. Pada kesempatan kali ini, Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Bapak M. Yusuf Azwar Anas, SE., M.M
3. Kaprodi Manajemen Ibu Adita Nafisa, SE., M.M
4. Bapak R. M Mahrus Alie, S. Sos., M.M selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya
5. Ucapan Terima Kasih Kami Kepada Ketua Dan Anggota Pokdarwis Desa Jatirejoyoso
6. Orang tua tersayang yang selalu memberikan motivasi lahir batin serta dukungan dengan penuh doa.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya masukan, baik saran maupun kritik yang

bersifat membangun dari semua pihak. Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Malang, 18 februari 2021

ASYRAQ BINAS DEVI

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	II
LEMBAR PENGESAHAN .....	III
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	IV
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	V
ABSTRAK.....	VI
Kata Pengantar.....	VIII
Daftar Isi .....	X
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II Kajian Pustaka .....	7
2.1 Kajian Empiris.....	7
2.2 Kinerja Anggota .....	10
2.3 Disiplin Kerja.....	16
2.4 Motivasi Kerja .....	19
2.5 Kerangka Pikir .....	22
BAB III Metode Penelitian .....	26
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya .....	26

3.3.2.1 Variabel Penelitian.....	26
3.3.2.2 Pengukuran.....	27
3.3.2.1 Kinerja Anggota.....	27
3.3.2.2 Disiplin Kerja.....	28
3.3.2.3 Motivasi Kerja.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Sumber Data.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1 Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.2 Asumsi Klasik.....	36
3.7.3 Uji Hipotesis.....	37
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	40
 BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	 41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
4.1.2 Jenis Kelamin.....	41
4.1.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	42
4.1.3.1 Uji Validitas.....	42
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.1.4 Teknik Analisis Data.....	54
4.1.4.1 Regresi Linier Berganda.....	54
4.1.4.2 Asumsi Klasik.....	55
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	60

4.1.4.4 Koefisien Determinasi.....	62
4.2 Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP .....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 3 Kurva Normal Uji t.....	38
Gambar 3 Kurva Normal Uji f.....	39
Gambar 4 Uji Reliabilitas X1 (Disiplin Kerja) .....	52
Gambar 5 Uji Reliabilitas X2 (Motivasi Kerja).....	52
Gambar 6 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Anggota).....	53
Gambar 7 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 8 Scatterplot Uji Heteroskedasitas .....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 penelitian terdahulu.....	7
Tabel 2 skala likert.....	33
Tabel 3 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4 Hasil Uji Validitas X1 (disiplin Kerja).....	43
Tabel 5 Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja).....	46
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Anggota).....	49
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel .....	51
Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas .....	52
Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-sminov Z) .....	57
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 12 Hasil Uji t.....	60
Tabel 13 Hasil Uji f.....	62
Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman 4.0 saat ini, persaingan di dunia kerja semakin ketat dan tidak terbatas pada wilayah tertentu saja. Setiap organisasi memiliki kesempatan untuk memperluas daerah jangkauannya sehingga menjadi organisasi yang maju dan berkembang. Namun untuk mencapai hal ini bukanlah hal mudah bagi suatu organisasi, butuh strategi yang baik dalam hal pengelolaan setiap komponen di organisasi tersebut agar bisa bertahan dan bersaing di dunia usaha yang kompetitif ini.

Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah aset komponen terpenting bagi kemajuan organisasi. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kemajuan suatu organisasi bergantung pada baik tidaknya pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Menurut Suprihati (2014: 94) suatu organisasi pada dasarnya harus menunjukkan bagaimana cara mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan tepat. Membangun perilaku kondusif dan menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam hal ini dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini tentunya karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, sudah seharusnya berusaha untuk bekerja dengan segala kemampuan yang dimilikinya agar kinerja yang di inginkan oleh organisasi dapat

tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2014:70) yang dinamakan kinerja itu ialah suatu proses yang berkaitan dengan cara seseorang untuk mencapai hasil kerjanya. Hal ini di pertegas oleh Rivai (2014:447) yang menyatakan bahwa kinerja itu merupakan suatu keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Kuatnya pengaruh dari kinerja karyawan ini menjadi penanda akan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini yang menjadi alasan bagi organisasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Perusahaan dapat dikatakan mampu menjaga mengelola karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya, begitupun sebaliknya organisasi dikatakan gagal dalam mengelola karyawan jika tidak bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Kemampuan memiliki kinerja karyawan yang maksimal merupakan harapan bagi semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan ialah harus mengetahui faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang berkualitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari diri karyawan itu sendiri. Salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan ialah faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi yang dimiliki oleh seorang individu mampu menggerakkan keinginan bekerjanya demi mencapai tujuan tertentu. Adanya faktor motivasi yang tinggi terhadap kemampuan dan keinginan menggunakan kesempatan bekerja merupakan kunci kesuksesan karyawan dan organisasi (Azar & Shafighi, 2013: 2). Dalam hal ini motivasi adalah sebuah faktor

yang lebih mengarah pada perilaku seseorang dalam organisasi. Motivasi karyawan ini dapat dipengaruhi oleh minat, honor yang didapatkan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja. Apabila kebutuhan semua itu terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dan kelancaran terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada tercapainya tujuan suatu organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Riyadi (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat pendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja anggota pada suatu organisasi.

Selain motivasi kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut ialah kedisiplinan. Disiplin menjadi penanda akan sikap kepatuhan individu terhadap peraturan yang ada. Manajemen suatu organisasi yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada dalam diri anggota yang menyebabkannya secara sukarela patuh terhadap aturan dan keputusan yang ada (Sutrisno, 2011).

Adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap anggota menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan aturan yang ditetapkan suatu organisasi. Karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu meminimalisir pemborosan waktu dan energi. Studi yang dilakukan oleh Evawati (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan semakin memperkuat pernyataan bahwa disiplin merupakan hal penting yang harus dimiliki anggota agar tercipta kinerja yang baik.

Kelompok sadar wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang merupakan salah satu organisasi yang dibentuk oleh masyarakat dan melayani masyarakat guna memajukan pembangunan pariwisata daerah dan mencapai pembangunan pariwisata nasional. Dalam hal ini Kelompok Sadar Wisata atau POKDARWIS menjadi mitra pemerintah untuk memberikan kesadaran bagi masyarakat dibidang pariwisata, meningkatkan sumber daya manusia, mendorong terwujudnya Sapta Pesona, meningkatkan kualitas produk pariwisata serta berdaya saing. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di kelompok sadar wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Kabupaten Malang, terlihat bahwa setiap anggota memiliki dedikasi tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja anggota yang baik disertai motivasi, keuletan dan kedisiplinan kerja yang tinggi ditunjukkan oleh setiap anggota. Sehingga kedua POKDARWIS ini menjadi maju, berkembang dan memiliki daya saing.

Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, mampu mendongkrak kinerja anggota organisasi yang maksimal sehingga suatu organisasi mampu mencapai tujuannya dan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Sadar Wisata”** studi kasus di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron Desa Karangsono Kabupaten Malang.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang?
3. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota atau karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang.

2. Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang.
3. Menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron desa karangsuko kabupaten malang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak organisasi kelompok sadar wisata di Wisata Edukasi Pertanian Desa Jatirejoyoso dan Wisata Edukasi Sumber Maron desa karangsuko Kabupaten Malang.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Kajian Empires**

Pengertian Empires menurut Sugiyono (2013) adalah suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indra manusia, sehingga cara atau metode yang dilakukan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu:

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

no	Penelitian	judul	Hasil penelitian
1	Evawati (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I.
2	Fuzi Waliyul Mujtahidin (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya Disiplin kerja memiliki pengaruh

			positif terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya
3	Mawarni Marpaung (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.
4	Mukhlis Riyadi (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.
5	Raden Yohanes Luhur (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk”	Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK

			<p>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK.</p> <p>Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja terhadap kinerja karyawan Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK.</p>
6	Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)	<p>Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.</p> <p>Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.</p>
7	Muhammad Ashari (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PIn (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsel	<p>Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit</p>

			<p>Pelayanan Transmisi Susel. dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Pelayanan Transmisi Susel. Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.</p>
8	Trio Saputra	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau	Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga provinsi riau

Berdasarkan dari tabel II.1 diatas maka terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya ada pada tahun penelitian, dan lokasi atau tempat yang menjadi objek penelitian. Sedangkan persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama memprediksi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau anggota dalam suatu organisasi.

## 2.2 Kinerja Anggota

### a. Pengertian

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

- 2) As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian pelaksanaan di atas, cenderung beralasan bahwa pameran merupakan suatu prestasi atau hasil karya baik secara kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh wakil atau perseorangan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Anggota

Sesuai Wirawan (2009:80) untuk mengukur pelaksanaan dapat menggunakan penanda-penanda berikut:

- 1) Jumlah hasil kerja, khususnya kapasitas perwakilan (individu) untuk menyelesaikan sebagian dari pekerjaan mereka sehari-hari.
- 2) Sifat hasil kerja, khususnya kapasitas perwakilan (perseorangan) untuk menunjukkan sifat pekerjaan membawa hal-hal yang presisi dan rapi.
- 3) Produktivitas, khususnya hasil akhir yang dibuat oleh pekerja (individu) secara cepat dan tegas.
- 4) Disiplin kerja, khususnya keinginan perwakilan (perseorangan) untuk mengikuti pedoman organisasi yang ditandai dengan kecepatan masuk/pulang dan partisipasi.
- 5) Ketepatan kapasitas perwakilan (individu) dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diminta oleh atasan.
- 6) Inisiatif, khususnya kapasitas orang untuk membujuk orang lain sehingga mereka dapat diaktifkan secara ideal untuk melakukan usaha utama mereka.
- 7) Ketulusan, khususnya kebenaran seorang pekerja (sebagian) dalam menyelesaikan kewajibannya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan kepadanya.
- 8) Inovasi adalah kapasitas untuk memajukan pemikiran atau ide baru yang bermanfaat untuk kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, mengembangkan lebih lanjut hasil kerja, dan meningkatkan efisiensi.

Menurut Artana (2002:8) kualitas dan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang wakil atau bagian dalam menyelesaikan suatu usaha sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan (anggota) menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan (anggota) dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan (anggota) terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan (anggota) dicerminkan oleh kesediaan karyawan (anggota) menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan (Anggota) untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan (anggota) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. setiap inisiatif harus mendapat perhatian atau respon positif dari atasan. Jika atasan selalu menghalangi inisiatif karyawan (anggota), maka organisasi akan kehilangan motivasi atau motivasi untuk maju.

- 8) Kemandirian yaitu kemampuan karyawan (anggota) dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja berdasarkan indikator Setiawan dan Kartika (2014:1477), berikut indikatornya:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan (anggota) dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan (anggota) dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan (anggota) dalam suatu perusahaan atau organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan (anggota) merupakan kemampuan karyawan (anggota) untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20), kinerja merupakan struktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Wirawan (2009: 7-8) unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan meliputi:

- 1) Faktor dalam diri pekerja, yaitu faktor dari dalam wakil yang merupakan unsur bawaan sejak lahir dan faktor yang didapat pada saat ia mencipta. Unsur alam, seperti kemampuan, karakteristik individu, seperti halnya kondisi fisik dan mental. Unsur-unsur yang diperoleh, seperti informasi, kemampuan, sikap kerja keras, wawasan kerja, dan inspirasi kerja.
- 2) Komponen alami interior yang berwibawa, khususnya dukungan dari asosiasi tempat ia bekerja. Bantuan ini sangat mempengaruhi tingkat eksekusi pekerja. Variabel alami dalam asosiasi menggabungkan visi, misi

dan tujuan asosiasi, strategi otoritatif, inovasi, prosedur hierarkis, kerangka kerja dewan, gaji, administrasi, budaya hierarkis, dan kolega..

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

### **2.3 Disiplin kerja**

#### **a. Pengertian**

Simamora (2004:234) berpendapat bahwa disiplin adalah proses mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kesediaannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Setiyawan dan Waridin (2006:101), terdapat 5 komponen penilaian disiplin kerja dalam penataan administrasi ke daerah, yaitu:

- 1) Sifat disiplin kerja, mengingat perjalanan pulang ke rumah untuk menghabiskan waktu, pemanfaatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan untuk mengembangkan diri tergantung pada inspirasi tertentu.
- 2) Jumlah pekerjaan menggabungkan volume hasil dan komitmen.
- 3) Bayaran yang diperlukan mencakup: ide, judul, atau peningkatan
- 4) Area lingkungan kerja atau rumah

- 5) Pelestarian mencakup memperhatikan standar dengan ketabahan untuk secara konsisten mencegah kejadian kegiatan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:444):

- 1) Disiplin *retributive (retributive discipline)* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan bahwa ada tiga gagasan dalam pelaksanaan kegiatan disiplin, yaitu:

- 1) Aturan oven panas adalah cara untuk menangani pelaksanaan kegiatan disiplin.
- 2) Kegiatan pendisiplinan reformis adalah untuk menjamin bahwa ada hukum yang paling tidak cocok untuk setiap pelanggaran.
- 3) Kegiatan disiplin positif yaitu sebagai suatu peraturan, kegiatan disiplin menginspirasi pekerja untuk mengubah suatu perilaku.

b. Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97):

1) Absensi

Berbagai informasi tentang partisipasi pekerja juga merupakan alat untuk melihat sejauh mana perwakilan menyetujui pedoman materi dalam organisasi.

2) Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

3) Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya

Penanda disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam ujian ini adalah sesuai Hasibuan (2005:110) sebagai berikut:

1) Sikap

Perilaku mental dan representatif yang berasal dari kesadaran atau keinginan sendiri untuk menyelesaikan kewajiban dan pedoman teman, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.

b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

### 3) Tanggung jawab

Adalah kapasitas untuk menyelesaikan kewajiban dan pedoman di dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditunjukkan oleh pekerja harus mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan oleh organisasi.

## 2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu tindakan atau dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mau bekerja lebih giat, bekerja lebih giat, dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilannya untuk maju dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah agar para anggota organisasi mau dan bersedia meluangkan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan agar menjadi motivasi para anggota organisasi Tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2003: 138).

Teori Kebutuhan McClelland (McClelland's Need Theory) dalam Robbins (2011:232) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa kekuasaan dan afiliasi adalah motivasi yang kuat untuk semua orang. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar, yang perlu diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungan. Karena kebutuhan ini

dipelajari, perilaku yang dihargai cenderung lebih sering terjadi. McClelland juga mengungkapkan bahwa seseorang perlu mencapai tujuan sendiri, yang juga terkait dengan pembentukan perilaku dan dampaknya terhadap kinerja akademik, hubungan interpersonal, pilihan gaya hidup dan kinerja. Definisi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. aktivitas Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Pointer yang tepat untuk eksplorasi ini adalah penelitian dari Maslow, yang menggambarkan penanda-penanda inspirasi kerja. Hipotesis chain of command of requirements dari Abraham Maslow yang dikemukakan oleh Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) yaitu Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

fisiologis secara umum terpenuhi, maka muncul kebutuhan berikutnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Persyaratan untuk perasaan bahwa semua baik-baik saja dengan dunia ini mencakup keamanan untuk jaminan dari risiko

kecelakaan kerja, memastikan koherensi pekerjaan mereka dan sertifikasi untuk usia lanjut mereka ketika mereka selesai bekerja

c. *Kebutuhan sosial (social-need)*

Ketika kebutuhan fisiologis dan kesejahteraan tidak terpenuhi secara signifikan, kebutuhan sosial muncul. Untuk lebih spesifik persyaratan untuk persahabatan, koneksi dan komunikasi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam asosiasi itu akan diidentifikasi dengan persyaratan untuk kelompok kerja yang lebih kecil, pengawasan yang besar, hiburan bersama, dll

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

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

Realisasi diri adalah rantai kepentingan terpenting dari Maslow. Realisasi diri diidentifikasi dengan cara menuju pengembangan kemampuan asli seorang individu. Kebutuhan untuk menunjukkan kapasitas, kemampuan dan potensi seseorang. Persyaratan untuk penyelesaian diri memiliki kemungkinan kecenderungan untuk meningkat sejak individu menyadari perilaku mereka. Seorang individu yang kewalahan oleh persyaratan untuk penyelesaian diri menghargai tugas yang menantang kapasitas dan kemampuannya.

## **2.5 Kerangka Pikir**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Disiplin kerja adalah sikap dan kemauan seseorang untuk mentaati aturan dan mentaati segala norma sosial yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Sikap seseorang yang dengan sengaja mematuhi semua pedoman dan tahu tentang kewajiban dan tugasnya adalah mentalitas yang tahu tentang pentingnya disiplin.

Sutrisno (2009, hal.87) menyatakan “disiplin representatif yang besar akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan menghambat pencapaian organisasi”.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”, menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Sedangkan penelitian Fuzi Waliyul Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya.

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai atau anggota, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan pegawai atau anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasanya diberikan pimpinan untuk menggerakkan pegawai adalah dengan memotivasi pegawai.

Sutrisno (2009, hal.110) menyatakan “Motivasi adalah tentang bagaimana mendorong semangat kerja bawahan, sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan”.

Berdasarkan hasil penelitian Mawarni Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RS Reksa Waluya Mojokerto)” disimpulkan bahwa: “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Reksa Waluya Mojokerto” ". Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau anggota.

$H_2$  = Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang

### 3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan perilaku yang baik di lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Mawarni Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RS Reksa Waluya Mojokerto)” disimpulkan bahwa: “Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reksa Rumah Sakit Waluya Mojokerto” Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

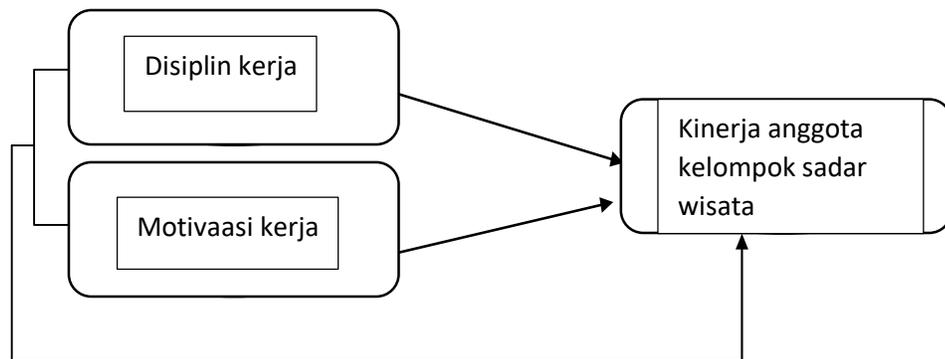
Dampak antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota dapat di hipotesiskan:

$H_3$  = Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang.

Kerangka pemikiran akan memudahkan untuk memahami dalam mengamati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas tentang hubungan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka kerja ini juga disusun berdasarkan hasil tinjauan pustaka.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai (anggota). Jadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja anggota pokdarwis (Y)
2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja anggota pokdarwis (Y)
3. Pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja anggota pokdarwis (Y)



Gambar 1 Kerangka pikir

Sumber: Data Primer, diolah dengan MC.Word (2021)

Mengingat struktur hipotetis di atas, teori yang diajukan dalam pemeriksaan ini adalah:

- A  $H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang
- B  $H_2$  = Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang
- C  $H_3$  = Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kelompok sadar wisata di wisata edukasi pertanian desa jatirejoyoso dan wisata edukasi sumber maron kabupaten malang