

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KOPERASI, UKM, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAMAYU

The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance In DISKOPERINDAG Of Indramayu District

Masdi¹, Nurjanah Rahayuningsih²
nurjanahrahayuningsihfe@unwir.ac.id;

ABSTRAK

Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Kinerja dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Jangka waktu, Penekan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan di DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu adalah 4259 yang dinyatakan pada rentang skala 4187 – 4984, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 85,5%, yang termasuk Kategori Sangat Tinggi.

Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Disiplin Kerja dengan indikator Kesadaran untuk Mentaati aturan, Kesediaan untuk mentaati aturan, Norma sosial yang berlaku dan Pedoman organisasi di DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu adalah 2594 yang dinyatakan pada rentang skala 2260 – 2791, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 78,4%, yang termasuk Kategori Baik.

Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Motivasi Kerja dengan indikator Bekerja sama, Bekerja efektif, Terintegrasi dan Semangat Kerja Karyawan di DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu adalah 2594 yang dinyatakan pada rentang skala 2260 – 2791, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 78,4%, yang termasuk Kategori Baik.

Hubungan Disiplin terhadap Kinerja pada pegawai DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Sangat Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Motivasi terhadap Kinerja yaitu 0,022, dengan adanya pengaruh Didiplin terhadap Kinerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 4,9 % sedangkan sisanya 95,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada pegawai DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yaitu 0,240, dengan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 5,8% sedangkan sisanya 94,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada pegawai DISKOPERINDAG Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,295, dengan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 8,7 % sedangkan sisanya 91,3 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Disiplin, Motivasi dan Kinerja*

ABSTRACT

Based on the total score of the overall response Respondents in variable performance with indicators of quality, quantity, period of time, Pressure fees, supervision and the relationship between employees in DISKOPERINDAG District Indramayu is 4259 which is stated on the range scale of 4187-4984, which included the category of Good. The percentage of respondents is 85.5 %, which included category Very High.

Based on the total score of the respondents' responses to the Work Discipline Variable with the indicators of Awareness to Obey the rules, Willingness to obey the rules, prevailing social norms and organizational guidelines in DISKOPERINDAG Indramayu Regency is 2 594 which are stated in the scale range 2260-2771, which includes the Good category. The percentage of respondents was 78.4 %, which is included in the Good Category.

Based on the total score of Respondents' responses to Work Motivation with indicators of Working Together, Working Effectively, Integrated and Employee Morale in DISKOPERINDAG Indramayu Regency is 2 594 which is stated in the scale range 2260-2279 1, which belongs to the Good category. The percentage of respondents is 78, 4 %, which includes the Good Category.

Relationship of Discipline on Performance among DISKOPERINDAG employees in Indramayu Regency is included in the Very Low category. Judging from the results of the analysis of correlation motivation to performance ie 0.0 22, with the influence of Discipline to performance seen from the results coefficient Determination by 4.9 %, while the remaining 95.1 % in influenced by factors other than are not investigated.

The Relationship of Work Motivation to Performance among DISKOPERINDAG employees in Indramayu Regency is included in the Low category. Judging from the results of the analysis of correlation Satisfaction Work on Performance ie 0.2 40, with the influence of Satisfaction Work on the performance seen from the results coefficient Determination by 5.8%, while the remaining 94, 2 % in influenced by factors other than are not investigated.

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

The Relationship of Discipline and Work Motivation to Performance among DISKOPERINDAG employees in Indramayu Regency is included in the Low category. Judging from the results of the analysis of correlation Motivation towards satisfaction of the Working ie 0, 295, with the effect of motivation on Satisfaction Working seen from the results coefficient Determination by 8.7 %, while the remaining 91.3 % in influenced by factors other than are not investigated.

Key Words: *Discipline, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu pimpinan organisasi penting mengelola, memelihara dan membina sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mengacu pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan pegawai maupun pimpinan. Untuk menciptakan kinerja yang baik maka dibutuhkan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dibutuhkan, agar dapat mengurangi keterlambatan pekerjaan maka pegawai harus dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu Kabupaten Indramayu merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, para pegawai diwajibkan mempunyai kinerja yang dapat membantu tujuan

dari Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu yang dapat dilihat dari indikator dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Kualitas kerja harus dimiliki oleh seorang pegawai karena sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk menjadi pegawai yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kemampuannya saja tapi dilihat juga dari kemampuan bersosialisasinya. Kualitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian ini dapat dibilang kurang karena pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam belajar maupun bekerja sebab pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu lebih banyak mengobrol daripada bekerja.

Kuantitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu masih kurang karena dalam menjalankan pekerjaannya tidak dapat bertanggungjawab sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu kurang tepat waktu dalam berangkat kerja maupun tugas-tugas yang diberikan, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja hanya beberapa orang yang mengikuti aturan jam kerja pegawai seperti halnya keterlambatan masuk kerja, keluar disaat jam kerja, bahkan saat istirahat selesai masih banyak pegawai yang tidak kembali dari jam istirahat yang sudah ditentukan. Pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu dapat dibilang mampu menekankan

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

anggaran agar tidak terjadinya pemborosan sehingga kinerja pegawai dianggap cukup baik.

Di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu adanya pengawasan akan pekerjaan yang dilakukan pegawai tetapi masih banyak pegawai yang tidak dapat bekerja sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan. Selanjutnya hubungan antar pegawai, hubungan ini dikaitkan dengan hubungan antar perseorangan yang dapat diukur dari kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu kita dapat melihat langsung bahwa adanya hubungan antar pegawai dan pegawai saling membantu satu sama lain.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir (2016:188)** ada 13 faktor diantaranya; kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut **Kasmir (2016 : 182)**, menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut **Prawirosentoni (1999)** dalam **Lijan Poltak Sinambela (2016 : 481)**, menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Rivai dan Basri (2005)** dalam **Lijan Poltak Sinambela (2016 : 482)**, menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Indikator kinerja oleh peneliti diambil menurut **Kasmir (2016 : 208-209)**, indikator kinerja adalah sebagai berikut : Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2012:194)** menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturab serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2013:8): “Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:122): “Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan”.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharpkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan

atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan.

Indikator disiplin kerja oleh peneliti diambil dari sintesis para ahli, yaitu: Kesadaran untuk menaati peraturan, Kesiediaan untuk menaati peraturan, Norma sosial yang berlaku dan Pedoman organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut **Wexley & Yukl (1997) (dalam As’ad,2001)** dalam **Edy Sutrisno (2017 : 110-111)**, menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Pendapat tersebut memiliki arti, motivasi adalah suatu pemberian motif yang menimbulkan semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Menurut **Robbins (2008)** dalam **Muhammad Burso (2018 : 50)**, menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Pendapat tersebut memiliki arti, motivasi merupakan suatu kemauan usaha untuk tujuan

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dari beberapa individu.

Menurut **Hasibuan (1999)** dalam **Edy Sutrisno (2017 : 111)**, menyatakan bahwa: "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Pendapat tersebut memiliki arti, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi diambil dari sintesis para ahli maka dapat dikemukakan indikator motivasi adalah mampu: Bekerja sama, Bekerja efektif, Terintegrasi dan Semangat kerja.

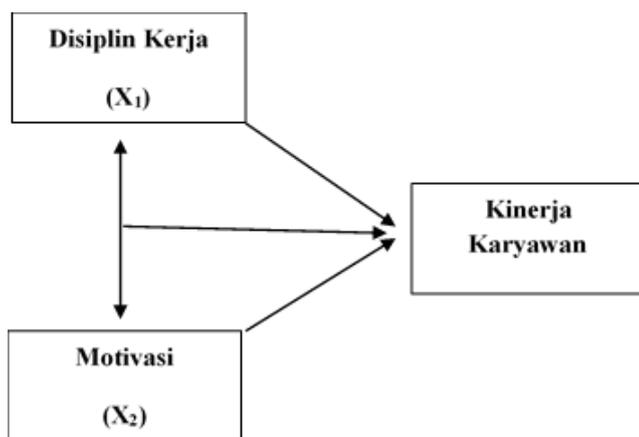
Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung 32 tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang

berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari 31 pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: H1: Disiplin Kerja (X_1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) H2 Motivasi (X_2), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1
Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Dan Objek penelitian yang akan dikaji adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu. Penelitian ini lebih difokuskan pada bagian Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) yaitu yang berbentuk Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi, UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu.

Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja adalah : Dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 di peroleh data diatas. Dari perhitungan bahwa 12 pertanyaan r hitung > dari r tabel 0,632. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya. Dari perhitungan reliabilitas angket kinerja diperoleh $r = 0,997$ dengan $N = 10$ dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,632 sehingga r hitung > r tabel ($0,997 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket kinerja reliable.

Uji validitas dan reliabilitas Disiplin Kerja adalah dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 di peroleh data diatas. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa 8 pertanyaan r hitung > dari r tabel 0,632. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya. Dan Dari penghasilan penghitungan reliabilitas angket disiplin kerja diperoleh $r = 0,984$ dengan $N = 10$ dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,632 sehingga r hitung > r tabel ($0,984 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket disiplin kerja reliable.

Uji validitas dan reliabilitas instrument Motivasi Kerja adalah: Dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 di peroleh data diatas. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa 8 pertanyaan r hitung > dari r tabel 0,632. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya. Dan Dari hasil penghitungan reliabilitas angket motivasi diperoleh $r = 0,984$ dengan $N = 10$ dan taraf signifikan 5% didapat r

tabel = 0,632 sehingga r hitung $>$ r tabel ($0,984 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket motivasi reliable.

PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Mean

Pegawai memberikan nilai terhadap variabel Kinerja rata-rata adalah 51,3, dan nilai terhadap variabel Disiplin Kerja rata-rata adalah 32,0, kemudian Pegawai memberikan nilai terhadap variabel Motivasi Kerja rata-rata adalah 25,1.

Median

Data perhitungan diatas median Kinerja adalah 50,44, Data perhitungan diatas median Disiplin Kerja adalah 31,60. Dan Data perhitungan diatas median Motivasi Kerja adalah 24,38.

Modus

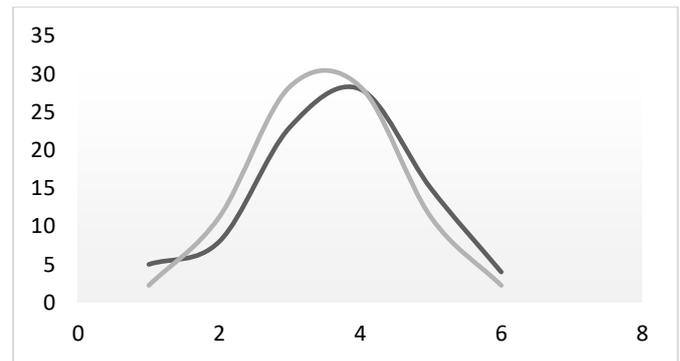
Modus atau nilai yang sering keluar dari variabel Kinerja adalah 49,6, modus atau nilai yang sering keluar dari variabel Disiplin Kerja adalah 32 dan Jadi modus atau nilai yang sering keluar dari variabel Motivasi Kerja adalah 24.

Uji Normalitas



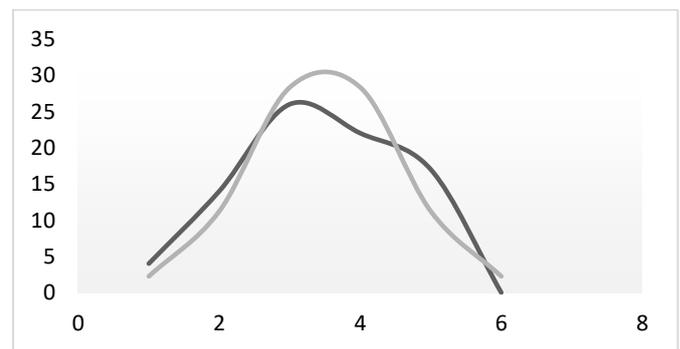
Gambar 2

Uji Normalitas Kinerja



Gambar 3

Uji Normalitas Motivasi Kerja



Gambar 4

Uji Normalitas Disiplin Kerja

Analisis Korelasi Simultan

Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut: $r = 0,222$

Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,222 termasuk kategori rendah.

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil yang dipeoleh sebagai berikut : $r = 0,240$

Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,240 termasuk kategori rendah.

Analisis Disiplin Terhadap Motivasi Kerja

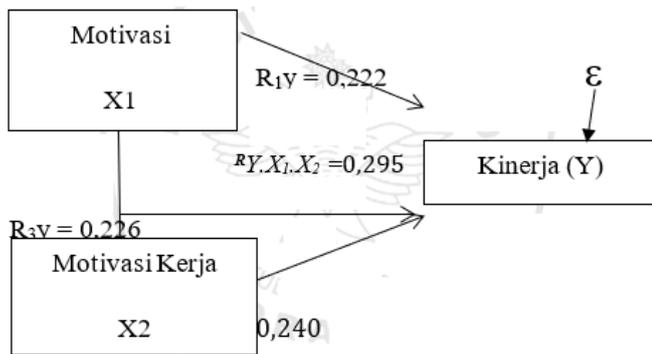
Hasil yang diperoleh sebagai berikut : $r = 0,226$

Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,226 termasuk kategori rendah.

Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

$$R_{yx1x2} = 0,295$$

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.295 yang termasuk kategori rendah.



Gambar 5
Analisis Penelitian

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui hasil dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 4,9%. Sedangkan sisanya 95,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Sedangkan hasil perhitungan diketahui hasil dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 5,8%. Sedangkan sisanya 94,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Tinggi**.

2. Insentif Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Tinggi**.
3. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.
4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **rendah**.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **rendah**.
6. Pengaruh Didiplin dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **rendah**.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu maka perlu ditingkatkan kuantitas (jumlah) kerjanya.
2. Untuk meningkatkan Insentif Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu maka perlu ditingkatkannya bekerja sama antar pegawai.
3. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu maka perlu

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

ditingkatkannya hubungan kerja antar pegawai agar memperlancar hubungan kerja baik antar bagian ataupun perorangan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Emron, Yohny dan Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Busro. 2018. *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Administrasi Bisnis. Vol 8, No. 2, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366/561>
- Administrasi Bisnis. Vol 13, No. 1, 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531/730>
- Administrasi Bisnis. Vol 58, No. 1, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2415>
- Agora. Vol 3, No. 2, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. <https://media.neliti.com/media/publications/36432-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-ptsejahtera-motor-gemilang.pdf>

Masdi, Nurjanah Rahayuningsih

- Agora. Vol 5, No. 3, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*.
<https://media.neliti.com/media/publications/135167-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Binus Business Review. Vol 3, No. 1, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia*.
<http://eprints.binus.ac.id/25379/>
- Manajemen dan Organisasi. Vol 5, NO. 3, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*.
<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12167/9371>
- Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol 4, No. 3, 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*.
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/download/1935/1525>
- Pendidikan Madrasah. Vol 3, No. 1, 2018. *Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen*.
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/JPM/article/view/1892>
- Pro Bisnis. Vol 9, No. 2, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*.
<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/437>