

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Data Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan para pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai responden, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu data respondennya.

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini kuesioner yang peneliti bagikan berjumlah 40.

Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 di bawah ini dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	26	65
Perempuan	14	35
Jumlah	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 26 responden atau 65% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan selebihnya sebanyak 14 responden atau 35% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan yang ditemui penulis dalam proses pengumpulan data adalah laki-laki.

b. Umur

Umur seseorang mempengaruhi tanggung jawab dalam disiplin/kinerja seseorang. Pada tabel 4.2 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia para pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 tahun	4	10
30-40 tahun	8	20
40-50 tahun	8	20
50-60 tahun	20	50
Jumlah	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Dari tabel 4.2 di atas diketahui bahwa responden terbanyak berusia antara 50-60 tahun sebanyak 20 orang responden atau sebesar 50%, yang berusia 40-50 dan 30-40 tahun masing-masing sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20%, dan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10%.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk memahami pentingnya akan kinerja bagi perusahaan/dinas terutama mengenai hasil atau target yang diharapkan oleh perusahaan/dinas yang dipegangnya. Untuk itu penulis menggali informasi tingkat pendidikan terakhir setiap responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	3	7.5
SMA	14	35
Diploma	1	2.5
S1	22	55
Jumlah	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa bahwa responden berpendidikan yang terbanyak adalah S1 sebanyak 22 responden atau sebesar 55%, SMA sebanyak 14 responden atau sebesar 35%, SMP sebanyak 3 responden atau sebesar 7.5% dan diploma sebesar 1 responden atau sebesar 2.5%.

2. Deskriptif Variabel

a. Penjelasan responden terhadap variabel motivasi (X_1)

1) Indikator tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai ($X_{1.1}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tingkat Kebutuhan Hidup yang Diterima Pegawai ($X_{1.1}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	17.5
2	Setuju (S)	22	55
3	Netral (N)	5	12.5
4	Tidak Setuju (TS)	6	15
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah 7 responden atau sebesar 17.5%, setuju dengan jumlah 22 responden atau sebesar 55%, netral dengan jumlah 5 responden atau sebesar 12.5% dan jawaban tidak setuju dengan 6 responden atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai akan memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

2) Indikator tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk keluarganya
(X_{1.2})

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk keluarganya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Terpenuhinya Kebutuhan Pegawai Untuk Keluarganya-
(X_{1.2})

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12.5
2	Setuju (S)	23	57.5
3	Netral (N)	6	15
4	Tidak Setuju (TS)	6	15
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk keluarganya sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 57.5%, 6 responden dengan persentase 15% menjawab netral dan tidak setuju, dan 5 responden dengan persentase 12.5% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya responden menyatakan tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk keluarganya

3) Indikator tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja (X_{1.3})

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tingkat Kenyamanan Suasana dan Lingkungan Kerja ($X_{1.3}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	15
2	Setuju (S)	31	77.5
3	Netral (N)	3	7.5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 77.5%, 6 responden dengan persentase 15% menjawab sangat setuju, dan 3 responden dengan persentase 7.5% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

- 4) Indikator tingkat penerimaan (perasaan) yang menyenangkan terhadap rekan-rekan kerja ($X_{1.4}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat penerimaan (perasaan) yang menyenangkan terhadap rekan-rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Tingkat Penerimaan (Perasaan) yang Menyenangkan Terhadap Rekan-Rekan Kerja ($X_{1.4}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	2	5
2	Setuju (S)	33	82.5
3	Netral (N)	4	10
4	Tidak Setuju (TS)	1	2.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat penerimaan (perasaan) yang menyenangkan terhadap rekan-rekan kerja sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 82.5%, 4 responden dengan persentase 10% menjawab netral, dan 2 responden dengan persentase 5% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan (perasaan) yang menyenangkan terhadap rekan-rekan kerja dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

5) Indikator tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya-
($X_{1.5}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Tingkat Perhatian Pemimpin Terhadap Pekerjaan Pegawainya ($X_{1.5}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	30
2	Setuju (S)	28	70
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 70%, 12 responden dengan persentase 30% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

6) Indikator tingkat persamaan pegawai di mata pemimpin ($X_{1.6}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat persamaan pegawai di mata pemimpin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Tingkat Persamaan Pegawai di Mata Pemimpin ($X_{1.6}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	10
2	Setuju (S)	30	75
3	Netral (N)	5	12.5
4	Tidak Setuju (TS)	1	2.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat persamaan pegawai di mata pemimpin sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 75%, 5 responden dengan persentase 12.5% menjawab netral, 4 responden dengan persentase 10% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persamaan pegawai di mata pemimpin dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

7) Indikator tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap prestasi pegawainya ($X_{1.7}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap prestasi pegawainya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Tingkat Perlakuan dan Kesopanan Pemimpin Terhadap Prestasi PEGAWAINYA ($X_{1.7}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	10
2	Setuju (S)	34	85
3	Netral (N)	2	5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap prestasi pegawainya sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 85%, 4 responden dengan persentase 10% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan persentase 5% menjawab netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap prestasi pegawainya dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

8) Indikator tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh pegawainya ($X_{1.8}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh pegawainya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Tingkat Penghargaan atau Perhatian Pemimpin Terhadap Prestasi yang Didapatkan oleh Pegawainya ($X_{1.8}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	2	5
2	Setuju (S)	31	77.5
3	Netral (N)	6	15
4	Tidak Setuju (TS)	1	2.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh pegawainya sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 77.5%, 6 responden dengan persentase 15% menjawab netral, 2 responden dengan persentase 5% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh pegawainya dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

9) Indikator tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri pegawainya ($X_{1.9}$ dan $X_{1.10}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri pegawainya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Tingkat Dukungan Pemimpin Untuk Mengembangkan Diri Pegawaiinya ($X_{1.9}$ dan $X_{1.10}$)

No	Pernyataan	Skor					Total
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	
1.	$X_{1.9}$	3	35	2	0	0	40
		7.5%	87.5%	5%	0%	0%	100%
2.	$X_{1.10}$	5	26	9	0	0	40
		12.5%	65%	22.5%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas pada item ($X_{1.9}$) dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri pegawaiinya sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 87.5%, 3 responden dengan persentase 7.5% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan persentase 5% menjawab netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan item ($X_{1.10}$) dapat diketahui responden yang setuju dengan tingkat pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawaiinya sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 65%, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab netral, 5 responden dengan persentase 12.5% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri pegawaiinya dapat memberikan motivasi dalam bekerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja (X_2)

- 1) Indikator meminta izin apabila terlambat atau tidak dapat masuk kerja ($X_{2.1}$ dan $X_{2.2}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator meminta izin apabila terlambat atau tidak dapat masuk kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Meminta Izin Apabila Terambat atau Tidak Dapat Masuk Kerja ($X_{2.1}$ dan $X_{2.2}$)

No	Pernyataan	Skor					Total
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	
1.	$X_{2.1}$	9	26	5	0	0	40
		22.5%	65%	12.5%	0%	0%	100%
2.	$X_{2.2}$	9	30	1	0	0	40
		22.5%	75%	2.5%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas pada item ($X_{2.1}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka dapat hadir tepat waktu pada jam kerja. Hal ini ditunjukkan sebanyak 26 responden dengan persentase 65% menjawab setuju, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab sangat setuju, 5 responden dengan persentase 12.5% menjawab netral.

Berdasarkan item ($X_{2.2}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja. Hal ini ditunjukkan sebanyak 30 responden dengan persentase 75% menjawab setuju, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab netral.

- 2) Indikator menggunakan seragam sesuai dengan peraturan ($X_{2.3}$ dan $X_{2.4}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator menggunakan seragam sesuai dengan peraturan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Menggunakan Seragam Sesuai dengan Peraturan ($X_{2.3}$ dan $X_{2.4}$)

No	Pernyataan	Skor					Total
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	
1.	$X_{2.3}$	12	28	0	0	0	40
		30%	70%	0%	0%	0%	100%
2.	$X_{2.4}$	9	30	1	0	0	40
		22.5%	75%	2.5%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas pada item ($X_{2.3}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 28 responden dengan persentase 70% menjawab setuju, 12 responden dengan persentase 30% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden menjawab netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan item ($X_{2.4}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka selalu mentaati peraturan yang diterapkan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 30 responden dengan persentase 75% menjawab setuju, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab netral.

- 3) Indikator bekerja sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan ($X_{2.5}$ dan $X_{2.6}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator bekerja sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Bekerja Sesuai dengan Peraturan yang Telah Diterapkan ($X_{2.5}$ dan $X_{2.6}$)

No	Pernyataan	Skor					Total
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	
1.	$X_{2.5}$	8	28	4	0	0	40
		20%	70%	10%	0%	0%	100%
2.	$X_{2.6}$	9	31	0	0	0	40
		22.5%	75.5%	0%	0%	0%	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas pada item ($X_{2.5}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 28 responden dengan persentase 70% menjawab setuju, 8 responden dengan persentase 20% menjawab sangat setuju, 4 responden dengan persentase 10% menjawab netral.

Berdasarkan item ($X_{2.6}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka bekerja mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan sebanyak 31 responden dengan persentase 75.5% menjawab setuju, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab

sangat setuju, dan tidak ada responden menjawab netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

4) Indikator teliti dalam bekerja ($X_{2.7}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Teliti Dalam Bekerja ($X_{2.7}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	15
2	Setuju (S)	27	67.5
3	Netral (N)	7	17.5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas ($X_{2.7}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Hal ini ditunjukkan sebanyak 27 responden dengan persentase 67.5% menjawab setuju, 6 responden dengan persentase 15% menjawab sangat setuju, 7 responden dengan persentase 17.5% menjawab netral dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

5) Indikator berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor ($X_{2.8}$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Berhati-Hati dalam Menggunakan Peralatan Kantor ($X_{2,8}$)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	27.5
2	Setuju (S)	27	67.5
3	Netral (N)	2	5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas ($X_{2,8}$) dapat diketahui bahwa responden menunjukkan mereka selalu menggunakan peralatan kantor dengan berhati-hati. Hal ini ditunjukkan sebanyak 27 responden dengan persentase 67.5% menjawab setuju, 11 responden dengan persentase 27.5% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan persentase 5% menjawab netral dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c. Penjelasan responden terhadap variabel kinerja (Y)

1) Indikator fokus terhadap target (Y_1)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator fokus terhadap target dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Fokus Terhadap Target (Y_1)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	30
2	Setuju (S)	28	70
3	Netral (N)	0	0
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator fokus terhadap target. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 28 responden dengan persentase 70% menjawab setuju, 12 responden dengan persentase 30% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden menjawab netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

2) Indikator memenuhi kuantitas (Y_2)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator memenuhi kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Memenuhi Kuantitas (Y_2)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	15
2	Setuju (S)	24	60
3	Netral (N)	9	22.5
4	Tidak Setuju (TS)	1	2.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, netral dan sangat setuju terhadap indikator memenuhi kuantitas. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi

Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 24 responden dengan persentase 30% menjawab setuju, 6 responden dengan persentase 15% menjawab sangat setuju, 9 responden dengan persentase 22.5% menjawab netral, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

3) Indikator kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan (Y_3)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kualitas sesuai dengan standar yang sudah diterapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Kualitas Sesuai Dengan Standar yang Sudah Ditetapkan (Y_3)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	15
2	Setuju (S)	28	70
3	Netral (N)	6	15
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, netral dan sangat setuju terhadap indikator kualitas sesuai dengan standar yang sudah diterapkan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 28 responden dengan persentase 70% menjawab setuju, 6 responden dengan persentase 15% menjawab sangat setuju dan netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

4) Indikator memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas (Y₄)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Memiliki Prosedur Tentang Pencapaian Kualitas (Y₄)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	20
2	Setuju (S)	29	72.5
3	Netral (N)	3	7.5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 29 responden dengan persentase 72.5% menjawab setuju, 8 responden dengan persentase 20% menjawab sangat setuju, 3 responden dengan persentase 7.5% menjawab netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

5) Indikator pekerjaan selesai tepat waktu (Y_5)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator pekerjaan selesai tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Pekerjaan Selesai Tepat Waktu (Y_5)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12.5
2	Setuju (S)	27	67.5
3	Netral (N)	6	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, netral dan sangat setuju terhadap indikator pekerjaan selesai tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 27 responden dengan persentase 67.5% menjawab setuju, 6 responden dengan persentase 15% menjawab netral, 5 responden dengan persentase 12.5% menjawab sangat setuju, 2 responden dengan persentase 5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

6) Indikator anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
(Y₆)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Anggota Berkomitmen Terhadap Pentingnya Ketepatan Waktu (Y₆)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	30
2	Setuju (S)	26	65
3	Netral (N)	1	2.5
4	Tidak Setuju (TS)	1	2.5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 26 responden dengan persentase 65% menjawab setuju, 12 responden dengan persentase 30% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab netral dan tidak setuju, dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

7) Indikator dilakukan dengan cara yang benar (Y₇)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator dilakukan dengan cara yang benar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Dilakukan dengan Cara yang Benar (Y₇)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	32.5
2	Setuju (S)	23	57.5
3	Netral (N)	4	10
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator dilakukan dengan cara yang benar. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.. Hal ini ditunjukkan sebanyak 23 responden dengan persentase 57.5% menjawab setuju, 13 responden dengan persentase 32.5% menjawab sangat setuju, 4 responden dengan persentase 10% menjawab netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

8) Indikator transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Y₈)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator transparan dan dapat dipertanggungjawabkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Transparan Dan Dapat Dipertanggungjawabkan (Y₈)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	32.5
2	Setuju (S)	26	65
3	Netral (N)	1	2.5
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
	TOTAL	40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 26 responden dengan persentase 65% menjawab setuju, 13 responden dengan persentase 32.5% menjawab sangat setuju, 1 responden dengan persentase 2.5% menjawab netral, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengambil data.

a. Hasil Uji Validitas

Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid, untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *bivariate Pearson (korelasi pearson product moment)* yaitu salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji data dengan SPSS.

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0.735	0.3120	Valid
	X1.2	0.749	0.3120	Valid
	X1.3	0.523	0.3120	Valid
	X1.4	0.586	0.3120	Valid
	X1.5	0.418	0.3120	Valid
	X1.6	0.622	0.3120	Valid
	X1.7	0.636	0.3120	Valid
	X1.8	0.586	0.3120	Valid
	X1.9	0.579	0.3120	Valid
	X1.10	0.697	0.3120	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.678	0.3120	Valid
	X2.2	0.678	0.3120	Valid
	X2.3	0.536	0.3120	Valid
	X2.4	0.725	0.3120	Valid
	X2.5	0.675	0.3120	Valid
	X2.6	0.731	0.3120	Valid
	X2.7	0.737	0.3120	Valid

	X2.8	0.575	0.3120	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.587	0.3120	Valid
	Y2	0.761	0.3120	Valid
	Y3	0.535	0.3120	Valid
	Y4	0.634	0.3120	Valid
	Y5	0.726	0.3120	Valid
	Y6	0.693	0.3120	Valid
	Y7	0.783	0.3120	Valid
	Y8	0.759	0.3120	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Uji validitas di sini dilakukan dengan cara mengorelasikan skor pada *item* dengan skor totalnya. Sebuah butir pernyataan dianggap valid bila koefisien korelasi *product moment pearson* di mana $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 5\%$; $n-2$) dan $n =$ jumlah sampel, atau dalam penelitian ini $df = 40-2 = 38$ dengan tingkat signifikansi 5% maka didapat nilai r_{tabel} yaitu 0.3120. Item pernyataan semua variabel bisa dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ seperti yang disyaratkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dapat digunakan diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Jika Alpha Cronbach's $> 0,60$ maka reliabel.

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	26

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas Peritem

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	101.60	63.272	.464	.906
Y2	102.02	60.487	.558	.904
Y3	101.90	63.221	.427	.906
Y4	101.80	61.344	.617	.903
Y5	102.02	60.743	.533	.905
Y6	101.67	60.738	.600	.903
Y7	101.67	60.584	.616	.903
Y8	101.60	62.349	.527	.905
X1.1	102.12	58.215	.560	.905
X1.2	102.20	59.036	.523	.906
X1.3	101.80	62.472	.535	.905
X1.4	101.92	62.481	.495	.905
X1.5	101.60	63.272	.464	.906
X1.6	101.97	64.128	.268	.910
X1.7	101.85	63.259	.566	.905
X1.8	102.05	63.536	.364	.908
X1.9	101.85	64.336	.488	.906
X1.10	101.97	62.640	.435	.906
X2.1	101.82	61.071	.568	.904
X2.2	101.70	61.805	.596	.904
X2.3	101.60	64.503	.294	.909
X2.4	101.70	63.344	.454	.906
X2.5	101.80	62.779	.444	.906
X2.6	101.65	62.438	.618	.904
X2.7	101.90	60.554	.701	.901
X2.8	101.67	61.763	.584	.904

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Dapat terlihat dari nilai Cronbach's Alpha di atas, jika nilai Alpha > 0,60 maka item-item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan tabel 4.28 Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,909 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sebagai persyaratan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa dataa penelitian valid, tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

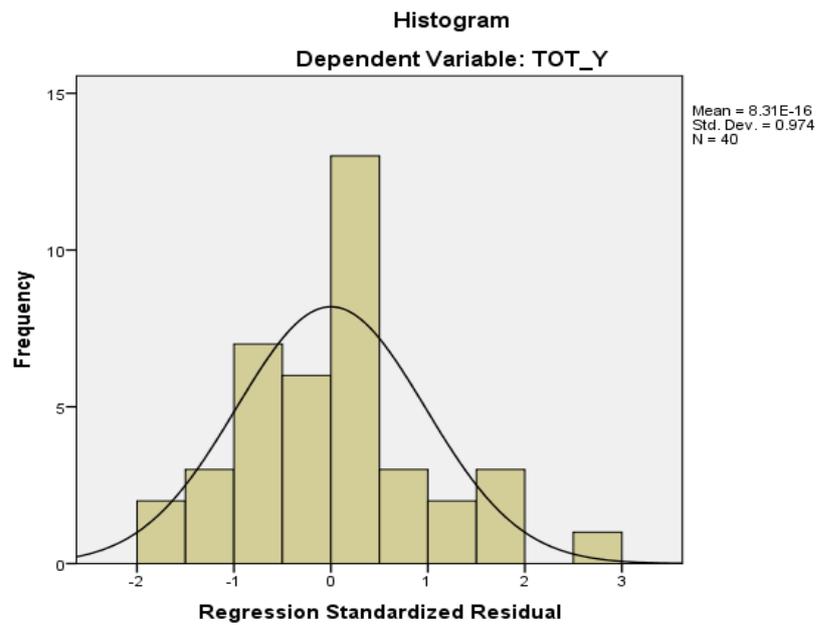
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji histogram dan uji Shapiro-wilk.

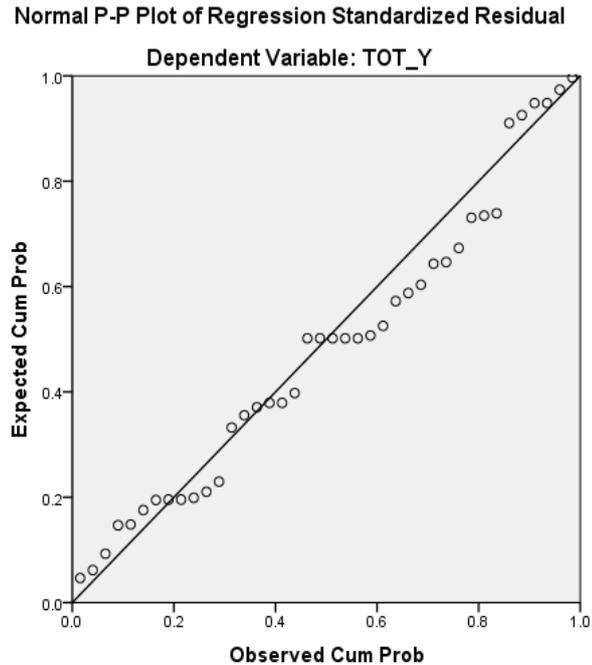
1) Uji Histogram

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* serta melihat diagram normal *P-P plot regression strandardized* dengan bantuan SPSS 22 *for windows* yang dihasilkan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.1. Hasil Uji Histogram



Gambar 4.2. Hasil Uji P- Plot



Dengan melihat dari histogram menunjukkan bahwa gambar 4.1 di atas berbentuk lonceng dan juga melihat gambar 4.2 yang menunjukkan bahwa pada grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar di

sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Namun demikian dengan menggunakan metode gambar akan menimbulkan subjektivitas artinya seorang peneliti akan mengatakan gambar tersebut menyerupai lonceng akan tetapi bagi peneliti lain menganggap gambar tersebut tidak menyerupai lonceng, untuk lebih tepatnya dibantu dengan menggunakan analisis uji *Shapiro-wilk*..

2) Uji *Shapiro-Wilk*

Shapiro-Wilk adalah salah satu uji normalitas yang dianjurkan apabila jumlah sampel kecil yaitu kurang dari atau sama dengan 50 sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 40 sampel. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila nilai *Shapiro-Wilk P-value = Sig = > 0,05*.

Tabel 4.29. Hasil Uji Normalitas Dengan Cara Uji *Shapiro-Wilk*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Rata2	.120	40	.147	.965	40	.248

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan cara uji *Shapiro-Wilk* dalam tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,248 lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1). Nilai *Tolerance*

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10.

2). Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

Tabel 4.30. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_X1	.672	1.488
	Disiplin Kerja_X2	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

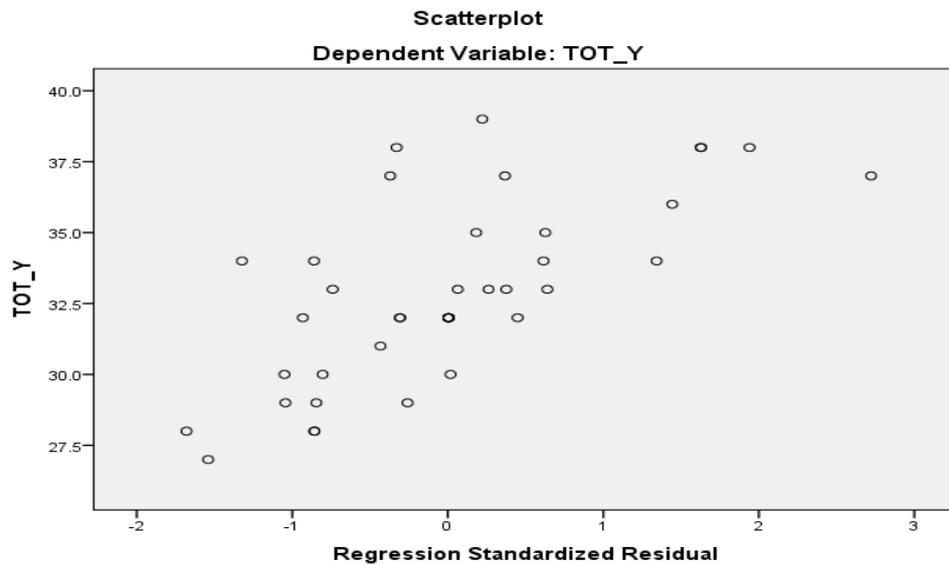
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,672 untuk motivasi X_1 , dan 0,672 untuk disiplin kerja X_2 , 0,645 yang berarti lebih besar dari 0,10. Sedangkan VIF diperoleh sebesar 1,488 untuk motivasi X_1 , dan 1,488 untuk disiplin kerja X_2 yang berarti lebih kecil dari 10,00. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot.

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang acak pada gambar tersebut tidak menunjukkan pola apapun sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

a. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (dL dan dU). Model pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan:

- 1) Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika DW terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- 3) Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.31. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.496	2.285	2.025

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai DW sebesar 2,025. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 40 dan jumlah variabel *independent* (k) = 2, maka diperoleh nilai dL sebesar 1,3908 dan dU sebesar 1,6000 sehingga nilai (4-dU) sebesar 3,6000. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa $dU = 1,6000 < DW = 2,025 < (4-dU) = 3,6000$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Di mana:

Y : kinerja pegawai

X_1 : motivasi

X_2 : disiplin kerja

α : konstanta

$b_1, b_2,$: Koefisien korelasi ganda

e : error

Berdasarkan data yang diperoleh maka dilakukan perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel 4.32. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.124	4.797		.651	.519
Motivasi X ₁	.151	.124	.169	1.219	.230
Disiplin Kerja X ₂	.713	.162	.612	4.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.32 diatas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) dengan memasukkan koefisien regresi linier berganda ke dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,124 + 0,151X_1 + 0,713X_2$$

a. Kostanta

Nilai konstanta sebesar 3,124 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan nilai dari variabel motivasi (X₁), dan disiplin kerja (X₂) maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.124.

b. Motivasi X_1

Nilai koefisien X_1 sebesar 0,151 dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti, bahwa setiap kenaikan dimensi motivasi satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan naik 0,151 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

c. Disiplin Kerja X_2

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,713 dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti, bahwa setiap kenaikan dimensi disiplin kerja satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan naik 0,713 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Tabel 4.33. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.496	2.285

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel *independent* yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 49,6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dalam penelitian ini, ada dua hipotesis yang telah diajukan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Berikut di sajikan hasil pengujian hipotesis:

1) Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai maka dilakukan uji F.

Tabel 4.34. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.456	2	105.228	20.158	.000 ^b
	Residual	193.144	37	5.220		
	Total	403.600	39			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.34 diatas nilai F_{hitung} sebesar 20,158, di mana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,24 ($20,158 > 3,24$) dan nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika dalam pengujian dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel *independent* tidak sama dengan nol, maka variabel *independent* tersebut berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya, jika dalam pengujian tersebut dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel *independent* sama

dengan nol, maka variabel *independent* tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.35. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.124	4.797		.651	.519
	Motivasi_X ₁	.151	.124	.169	1.219	.230
	DisiplinKerja_X ₂	.713	.162	.612	4.409	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Tabel 4.31 di atas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel *independent*, motivasi dan disiplin kerja. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.68709. Berdasarkan hasil uji t di atas, maka ditarik kesimpulan:

Perumusan hipotesis I:

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

H_o : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 4.35 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,219 dengan tingkat signifikansi 0,230. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Dengan

demikian dapat berarti bahwa hipotesis I “motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima”.

Perumusan hipotesis II:

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_o : tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 4.35 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,409 dengan tingkat signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis II “disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima”.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis I telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,219 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,230 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah.

Dalam Islam kata motivasi lebih dikenal dengan niat yaitu dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW sebagai berikut:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Sesungguhnya setiap amalan hanyalah tergantung dengan niat-niatnya dan setiap orang hanya akan mendapatkan apa yang dia niatkan, maka barangsiapa yang hijrahnya kepada Allah dan RasulNya maka hijrahnya kepada Allah dan RasulNya dan barangsiapa yang hijrahnya karena dunia yang hendak dia raih atau karena wanita yang hendak dia nikahi maka hijrahnya kepada apa yang dia hijrah kepadanya”. (H.R. Bukhary-Muslim)

Allah SWT berfirman dalam Q.S Ar-ra'd/13: 11.

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mrngubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasan lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemudahan dan keterbelakangan untuk menuju kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha da kerja keras yang dibarengi optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia, jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan niat dan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Secara lebih lengkap, maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima (5) naluri dasar yaitu, terjaganya kehidupan beragama (*ad-din*), terpelihara jiwa (*an-nafs*), terjamin berkreasi dan berfikir (*al-'aql*), terpenuhinya kebutuhan materi (*al-mal*), dan keberlangsungan meneruskan keturunan (*an-nasl*).

Jika kelima kebutuhan ini terpenuhi, maka dapat dipastikan individu akan menikmati ketenangan batin, kesenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha', dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, geliash, tidak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dalam kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi.¹

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis II telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,409 dengan taraf signifikansi 0,000. tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada

¹Ahmad Gazali, *Kepemimpinan Islami* (Banjarbaru: Yayasan Qardhan Hasana, 2012), hlm. 205

pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah.

Disiplin merupakan salah satu kunci utama keberhasilan. Jangan sekali-kali bertindak indisipliner sebab akan menghambat kinerja. Disiplin yang terbaik adalah yang datang dari dalam diri sendiri. Disiplin seperti ini didasari oleh kekesadaran mengenai makna dan pentingnya bagi kehidupan secara perseorangan dan di dalam kelompok/organisasi masyarakat. Melaksanakan pekerjaan dengan niat ibadah sudah bisa melaksanakan tepat waktu, sehingga pegawai pegawai sudah menerapkan ajaran Islam. Hal tersebut akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja dimana pegawai di dalam bekerja berlandaskan niat beribadah serta berpedoman pada ajaran Islam dan akan mengaplikasikannya dalam perilaku kerja sehari-hari seperti disiplin dalam bekerja dan bertanggungjawab atas perkerjaannya.

Banyak kegagalan yang diakibatkan karena tidak disiplin. Disiplin harus dimulai dari awal pengkosepan hingga pelaksanaannya, sehingga dalam menjalankan tugas akan terarah dan tidak mengalami hambatan.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Ahqaaf/46: 13.

﴿ ١٣ ﴾ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita”.

Ayat di atas menjelaskan sikap orang-orang istiqamah, yaitu menepati dan mengikuti garis-garis yang telah ditetapkan oleh agama, menjalankan semua perintah Allah SWT dan meniggalkan semua larangan-Nya. Orang semacam itu tidak perlu khawatir terhadap diri mereka di hari kiamat karena Allah SWT menjamin keselamatan mereka.

Nabi Muhammad SAW bersabda dalam hadits beliau:

عَنْ قَيْسِ بْنِ أَبِي حَازِمٍ قَالَ دَخَلَ أَبُو بَكْرٍ عَلَى امْرَأَةٍ مِنْ أُمَّسَ قَالَتْ
مَا بَقَاؤُنَا عَلَى هَذَا الْأَمْرِ الصَّالِحِ الَّذِي جَاءَ اللَّهُ بِهِ بَعْدَ الْجَاهِلِيَّةِ قَالَ
بِقَاؤُكُمْ عَلَيْهِ مَا اسْتَقَامَتْ

“Dari Qais bin Abu Hazim berkata; Abu Bakar menemui seorang wanita suku Ahmas (Quraisy) yang bernama Zainab, Wanita itu berkata; “Apa yang membuat kami eksis di atas kebaikan dari apa yang Allah datangkan setelah zaman jahiliyyah ini?”. Abu Bakar menjawab; “Yang membuat kalian tetap di atas kebaikan adalah selama pemimpin-pemimpin kalian istiqamah”. (H.R. Bukhari No. 3547, Muslim, Abu Daud, Tirmidzi, Nasa’I, Ibnu Majah, Ahmad, dari Qais Bin Abu Hazim r.a)