

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KOPERASI MADANI, KABUPATEN LOMBOK UTARA, NUSA TENGGARA BARAT

Ni Wayan Desi Lestari Putri¹, Zainal Abidin², Nyoman Nugraha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

[Email:niwayandesilestariputri@gmail.com](mailto:niwayandesilestariputri@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja. Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS22 For Windows*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (3) disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja..

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study intends to decide the impact of work discipline and work inspiration to the work execution of Madani helpful representatives, North Lombok Locale, West Nusa Tenggara. The sort of examination utilized is a cooperative causal with a quantitative methodology. The example assurance strategy in this study utilizes the enumeration technique. Respondents in this study amounted to 35 Madani cooperative employees, North Lombok District, West Nusa Tenggara. The data collection tool used is questionnaire, documentation and spreading questionnaires that contain statements about work disciplines, work motivation and work performance. In breaking down information utilizing various direct relapse examination with the assistance of SPSS22 for Windows program. In light of the consequences of information examination shows that; (1) The discipline of work positive and tremendous impact on work execution, (2) Work inspiration affects work execution, (3) of discipline of business is predominant to the presentation of work.

Keyword: work discipline, work inspiration, work execution.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen SMD adalah ilmu dan keahlian dalam mengawasi koneksi dan pentingnya angkatan kerja sehingga berhasil dan profesional membantu pengakuan tujuan hierarkis, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan menjadi tidak sepenuhnya ditentukan oleh sifat individu yang bekerja di dalamnya.

Asosiasi/organisasi adalah sekumpulan individu yang memiliki keterampilan berbeda, yang bergantung satu sama lain, yang berupaya mencapai kepentingan normal, dengan menggunakan aset yang berbeda. Pada hakikatnya tujuan bersama yang harus diakui oleh asosiasi adalah untuk menciptakan keuntungan. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang berkinerja tinggi (Sutrisno, 2009).

Berikut yang menunjukkan adanya indikasi menurunnya hasil penilaian prestasi kerja pada Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat tahun 2019 sd 2021.

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Madani, Kabupaten Lornbok Utara, Tahun 2019 sd 2021

Jumlah Pegawai			Hasil Penilaian Prestasi Kerja			Kriteria dan Score Penilaian
2019	2020	2021	2019	2020	2021	
20	20	20	9	10	7	SB 90-100
19	20	21	14	15	14	B 80-90
35	35	35	7	6	6	CB 70-80

3	3	4	KB	60-70
2	1	4	SKB	50-60

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui kriteria dan score hasil penilaian prestasi kerja dari 35 pegawai pada tahun 2019-2021 mengalami turun-naik dan pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu meningkatnya hasil penilaian prestasi kerja yang mendapatkan kriteria dan score tidak baik dan sangat tidak baik, hal tersebut ditandai dengan 4 orang mendapatkan kriteria dan score, kurang baik (KB) yaitu 60-70 dan 4 orang mendapatkan kriteria dan score, sangat kurang baik (SKB) yaitu 50-60.

Permasalahan terkait disiplin pegawai masih ada saat ini, termasuk masalah disiplin kerja. Banyak dari mereka yang datang terlambat, dan tingkat kedisiplinan pegawai yang menggunakan izin seringkali bervariasi, ada yang tinggi dan ada yang rendah. Selain itu, masih ada pekerja yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, seperti absen tanpa alasan yang jelas. Karena jadwal kerja karyawan yang lebih pendek, pelanggaran peraturan ini memiliki dampak yang signifikan pada kinerja.

Berikut data absensi pegawai di Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat pada periode bulan Januari- Desember tahun 2021.

Periode	Masuk Kerja	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	25	3	4	3
Februari	28	2	3	2
Maret	26	3	3	3

April	30	1	2	2
Mei	33	0	1	1
Juni	27	2	5	1
Juli	29	2	1	3
Agustus	24	4	3	4
September	31	1	1	2
Oktober	29	2	1	3
November	25	2	5	3
Desember	27	3	1	4

Berdasarkan tabel 1.2 diatas absensi pegawai pada Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat pada periode bulan Januari- Desember tahun 2021 dengan jumlah pegawai 35 orang, dapat disimpulkan mengalami penurunan di beberapa periode bulan yang ditandai masih adanya pegawai yang sering izin, pegawai yang sering terlambat dan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Oleh karena itu, konsekuensi dari kurangnya kedisiplinan melalui absensi kehadiran dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Fenomena mengenai motivasi kerja yang terjadi saat ini yaitu diperoleh informasi bahwa pimpinan dilihat kurang memiliki kedekatan kepada pegawai yang ia kendarai serta kurang luar biasa dalam memberikan inspirasi terhadap bawahannya, sehingga menyebabkan rendahnya keterwakilan pegawai karena mereka merasa tidak terlalu fokus dan menyebabkan kinerja pekerja tidak ideal. Selain itu, masih adanya 20% pegawai yang sulit mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dan masih adanya 30% pegawai yang kesulitan berdekatan dan berhubungan baik dengan sesama rekan tim maupun dengan pimpinan.

Masalah Penelitian

Tingkat prestasi kerja di Koperasi Madani terbilang cukup tinggi namun perlu

ditingkatkan lagi. Hal ini ditunjukkan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai dari tahun ke tahun dengan jumlah pegawai 35 orang, mengalami penurunan yang ditandai dengan jumlah pegawai yang memiliki score kurang baik (KB) dan sangat kurang baik (SKB) semakin meningkat. Seringnya terjadi keterlambatan masuk kerja, sering melakukan izin dan pegawai yang absen tanpa alasan yang jelas. Selain itu, masih adanya 20% pegawai yang sulit mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dan masih adanya 30% pegawai yang kesulitan berdekatan dan berhubungan baik dengan sesama rekan tim kerja maupun dengan pimpinan.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi, seperti yang dijelaskan oleh Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2009), adalah pencapaian yang mencerminkan hasil dari kemampuan bekerja atau latihan yang dilakukan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Menurut penjelasan yang diberikan oleh Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2009), prestasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Sementara itu, menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2009), pelaksanaan kerja mencakup prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sebagai hasil dari tindakan atau hasil yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin merujuk pada sikap individu yang bersedia untuk patuh dan mengikuti peraturan serta ketentuan yang berlaku di sekitarnya. Terry (dalam Sutrisno, 2009) mengungkapkan bahwa disiplin digunakan sebagai sarana untuk memotivasi para pekerja. Untuk mencapai kesuksesan dalam setiap tugasnya, pekerjaan harus dilakukan dengan menjaga tingkat disiplin yang baik.

Latainer menggambarkan disiplin sebagai internalisasi kekuatan dalam diri karyawan yang memotivasi mereka untuk secara sukarela mengikuti keputusan, peraturan, standar kerja, dan menunjukkan perilaku yang tinggi (seperti yang tercantum dalam Sutrisno, 2009).

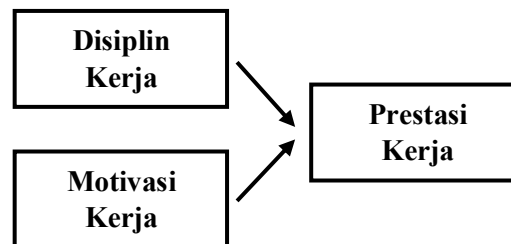
Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009), Hasibuan mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang memengaruhi keinginan dan kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motif memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai. Siagian (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa pemahaman ini mencerminkan bahwa motivasi kerja adalah yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, mengingat bahwa pencapaian tujuan organisasi juga berarti mencapai tujuan pribadi anggotanya.

Dalam perjalanan menuju pencapaian tujuan organisasi, menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2009), motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan dan kesiapan untuk mengupayakan usaha yang signifikan,

asalkan usaha tersebut juga memadai untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:55), metode penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab. Dengan demikian, diharapkan bahwa keputusan mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap prestasi kerja Perwakilan Gabungan yang Disetujui oleh Pemerintah Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat" dapat diambil sebagai hasil dari penelitian ini."

Sebanyak 35 individu yang terlibat dalam penelitian ini merupakan seluruh anggota staf Koperasi Madani di Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat. Karena jumlah peserta penelitian berada di bawah 100 orang, maka subjek penelitian terdiri dari 35 pegawai Koperasi Madani di Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini menggabungkan penggunaan data kuantitatif dan kualitatif. Data yang melibatkan angka-angka hasil

pengukuran dan perhitungan disebut sebagai data kuantitatif. Sumber informasi yang disebut sebagai data primer memberikan peneliti akses langsung ke informasi tersebut. Untuk mengumpulkan data primer, survei mengenai disiplin kerja, inspirasi kerja, dan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada perwakilan Madani Berbenah di Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat, digunakan.

Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti, seperti surat kabar atau individu lainnya. Pemanfaatan berbagai sumber informasi, terutama dari sumber perpustakaan, publikasi, kunjungan sebelumnya, buku, catatan harian, dan lainnya, membantu dalam pengumpulan data dari sumber-sumber informasi yang relevan yang membantu dan memperkuat akibat penyelidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Mengingat kelompok usia responden didominasi pada usia 31-40 thn = 16 orang dengan presentase sebesar 45,71% dilanjutkan usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 22,86%, Setelah itu, usia di atas 50 tahun berjumlah 7 orang dengan pangsa 20%, disusul 3 orang berusia antara 25 dan 30 tahun dengan pangsa 8,57 persen, dan terakhir, terdapat 1 orang berusia di bawah 25 tahun dengan pangsa 2,86 persen.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N	Gender	Banyak Responden	Ukuran
1	Pria	22	62,86%

2	Perempuan	13	37,14%
Total		35	100%

Dari data yang terdapat pada Tabel 4.1, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Ada 22 laki-laki yang memberikan jawaban, yang setara dengan 62,86% dari total responden, sedangkan hanya ada 13 perempuan (37,14%). Sebagai hasilnya, laki-laki sering kali lebih banyak dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas lapangan serta yang terkait dengan prasarana dan fasilitas kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA	19	52,29%
2	D III	3	8,57%
3	S I	11	31,43%
4	S II	2	5,71%
Total		35	100%

Pada tabel 4.2, terlihat bahwa responden dalam tinjauan ini sebagian besar didominasi oleh pekerja dengan pendidikan sekolah menengah sebanyak 19 orang dengan tingkat (52,29%). Berikutnya didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 11 orang dengan persentase (31,43%) dilanjutkan pegawai yang berpendidikan D-III berjumlah sebanyak 3 orang dengan presentase (8,57%) dan pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah sebanyak 2 orang dengan presentase (5,71%).

Analisi Regresi Linear Berganda

Pendekatan ini diterapkan untuk mengidentifikasi dampak disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada tingkat prestasi kerja (Y). Pendekatan ini digunakan untuk memproyeksikan bagaimana perubahan dalam variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen lebih dari satu aspek. Hasil analisis regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

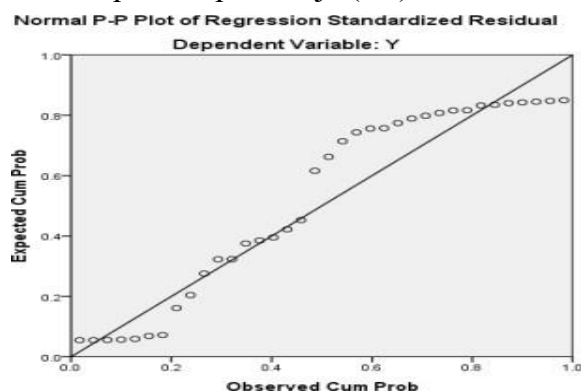
Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan hasil:

$$Y = 2,000 + 0,366x_1 + 0,181x_2 + e$$

1. Nilai koefisien konstanta (a) adalah 2.000 merupakan konstanta atau keadaan dimana variabel prestasi kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel prestasi kerja tidak mengalami perubahan.
2. Pendekatan ini digunakan untuk menilai dampak disiplin kerja (X1) dan motivasi



kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Tujuan utama adalah memproyeksikan bagaimana perubahan dalam lebih dari

satu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Hasil dari analisis regresi adalah seperti berikut ini.

3. Mengingat persamaan regresi linier berganda, variabel inspirasi kerja (X2) adalah 1% atau 1 satuan maka akan mempengaruhi Eksekusi Pekerjaan sebesar 0,181% dengan dugaan faktor yang berbeda tidak ada perbedaan atau konsisten. Koefisiennya bernilai positif sehingga terdapat keterkaitan positif antara inspirasi kerja dengan pelaksanaan kerja, artinya inspirasi kerja menentukan pelaksanaan kerja.
4. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa koefisien untuk setiap variabel independen, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, memiliki nilai positif. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki dampak positif terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen, faktor kontrol, dan faktor lingkungan yang digunakan memiliki distribusi yang mendekati normal dalam berbagai situasi relaps. Uji Kolmogrov-Smirnov digunakan untuk menilai apakah sampel tersebut memiliki distribusi yang mendekati normal, dengan tingkat kepercayaan (α) yang ditetapkan sebesar 5%. Kriteria pengujian yang diperlukan dapat ditemukan melalui uji Kolmogrov-Smirnov:

Pada gambar, titik-titik yang diplot mengikuti dan mendekati garis diagonal, sesuai dengan hasil dari uji normalitas

Normal P-P Plot. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan memiliki distribusi yang mendekati bentuk distribusi probabilitas yang teratur.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel independen dalam model dan apakah hubungan tersebut memenuhi standar yang diinginkan atau mendekati standar yang diinginkan. Dalam penelitian ini, nilai toleransi, tandingannya, dan faktor varian inflasi (VIF) dapat digunakan untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Resilience dan VIF pada setiap variabel independen dapat digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas. Ketika nilai Resilience melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka informasi akan bebas dari efek samping multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Resilience dan VIF tidak memenuhi kriteria tersebut, maka ada indikasi adanya masalah multikolinearitas dalam persamaan yang tercantum dalam tabel di bawah ini, berdasarkan hasil regresi antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.988	1.012
Motivasi Kerja	.988	1.012

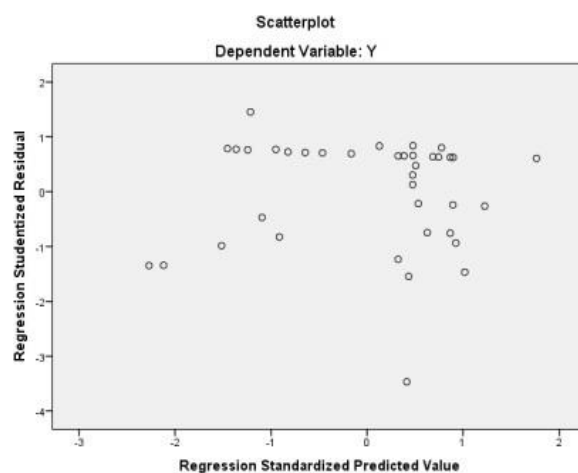
Nilai resiliensi variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,980 lebih menonjol

dibandingkan dengan 0,10. Sernentara nilai VIF variable disiplin kerja (X1) sebesar 1,012 berada di bawah 10,00 sehingga cenderung diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas atau informasinya terbebas dari multikolinearitas.

Nilai ketahanan pada variabel inspirasi kerja (X2) yaitu sebesar 0,988 lebih menonjol dibandingkan dengan 0,10. Sernentara itu, nilai VIF variabel inspirasi kerja (X2) sebesar 1,012 berada di bawah 10,00 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau informasinya terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual struktur contoh terarah, eksplorasi menghasilkan efek samping heteroskedastisitas dan apabila secara residual tidak terjadi suatu pola sehingga pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas gambar Scatterplot:



Pada Gambar 4.2, diagram sebaran menunjukkan bahwa informasi yang tersebar

tidak memiliki contoh yang masuk akal dalam kerangka berpikir informasi tersebut. Karena tidak ada heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan disiplin kerja dan motivasi kerja.

UJI HIPOTESIS

Uji F

Uji kepraktisan model dilakukan untuk mengukur kemampuan kekambuhan contoh dalam menggambarkan nilai sebenarnya secara terukur. Uji ketercapaian model dapat diperkirakan dari nilai pengukuran F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model dapat memprediksi pengaruh variabel tersebut.

Tabel 4.7 Hasil Uji F

F Hitung	Sig.	Ket.
12.344	.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 12,344 > F, dan nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti layak digunakan dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t

Uji t dipakai untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t_{hitung} signifikannya. Dalam melakukan uji t ini dapat dilihat dari nilai signifikan dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila nilai

signifikan lebih < 0,05 dan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} tersebut didapat dengan menggunakan tingkat kepercayaan yaitu $0,00:2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $35-1=34$. Hal ini berarti nilai t_{tabel} dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 34 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,032.

Pengujian Hipotesis H_1 dan H_2 dengan Uji t dapat diketahui sebagai berikut:

1. H_1 : Diketahui nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X1) sebesar 4,616 dengan nilai signifikan 0,000 nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,616 > t_{tabel}$ (2,032) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari kriteria tersebut variabel disiplin kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. H_2 : Diketahui nilai t_{hitung} dari motivasi kerja (X2) sebesar 2,336 dengan nilai signifikan 0,022. nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,616 > t_{tabel}$ (2,032) dan nilai signifikan 0,022 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,022 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari kriteria tersebut variabel motivasi kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variabel

dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203 dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
R	R Square	Adjusted R Square
.470 ^a	.221	.203

Tabel 4.12 diatas menunjukkan nilai R- Square sebesar 0,221 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 22,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 22,1% sisanya sebesar 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang dimasukan dalam penelitian ini yaitu kemampuan, kepuasan kerja dan kompensasi.

PENUTUP

Simpulan

Setelah menganalisis dan menguji hasil penelitian mengenai dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Koperasi Sipil di Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat, dapat disarikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat artinya disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja disebabkan karena tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai yang berhubungan dengan ketaatan pada atasan, tanggung jawab, dan kesadaran bekerja.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Pelaksanaan Kerja Wakil Rakyat Rezim Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat, artinya inspirasi kerja memegang peranan penting dalam terwujudnya pelaksanaan kerja. disebabkan karena pegawai dalam bekerja tentu harus memiliki dorongan yang tinggi, diberikan oleh instansi atas semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat artinya bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh atau lebih dominan terhadap variabel prestasi kerja

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi Teoritis

- a. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai mempunyai pengaruh dengan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja, pegawai tentunya mempunyai ketaatan dan dedikasi yang lebih tinggi daripada pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah.
- b. Motivasi kerja, memberikan dorongan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dan

pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan guna menambah prestasi kerja dan demi kemajuan dan perkembangan instansi.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Keterbatasan

Penelitian ini diusahakan dan diselesaikan sesuai dengan strategi yang logis, bagaimanapun juga memiliki keterbatasan terutama dalam proses pengumpulan informasi, data yang diberikan oleh responden melalui survei yang diberikan terkadang tidak menunjukkan penilaian yang sebenarnya dari responden, hal ini karena adanya perbedaan kontemplasi, reaksi dan pemahaman masing-masing responden, serta faktor yang berbeda seperti kepercayaan dalam mengisi pendapat responden dalam polling.

Saran

Saran bagi instansi

1. Disiplin kerja pegawai pada Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat untuk nilai terendah 3,74 dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 artinya pegawai harus lebih disiplin lagi dalam indikator frekuensi kehadiran yaitu meningkatkan tingkat kehadiran sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut.
2. Motivasi kerja pegawai pada Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat untuk nilai terendah 3,54 dengan rata-rata sebesar 3,78 artinya pegawai harus lebih memiliki kemauan yang tinggi pada indikator kemauan agar perusahaan atau atasan dapat memberikan penghargaan.

3. Prestasi kerja pegawai pada Koperasi Madani, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat untuk nilai terendah 3,37 dengan nilai rata-rata sebesar 3,57 artinya pegawai harus lebih rajin dan berusaha lagi untuk datang tepat waktu saat bekerja pada indikator waktu kerja.

Saran bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian ini tidak dapat dibedakan dari berbagai pemeriksaan yang mungkin terjadi dan dapat mempengaruhi penemuan dengan demikian, untuk mendapatkan hasil yang sah, diperlukan hasil eksplorasi komparatif yang siap membantu pemeriksaan lebih lanjut.
- b. Untuk penelitian di masa depan, adalah bijaksana untuk belajar dengan instrumen penilaian yang lebih baik dan menggunakan berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, jauh lebih baik untuk menambahkan faktor baru, seperti kemampuan, kepuasan kerja, kompensasi dan berbagai dampak lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 14-23.
- Irawan, I. R. (2017). Perancangan Pop Up Book Asma'ul Usna dengan Teknik Lift The Flap sebagai Media

Pengenalan pada Murid Paud. *Institut Bisnis dan Infomatika Stikom Surabaya* , 1-8.

Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* , 42-58.

Limgiani, Badrianto, Y., & Sudirman, A. (2022). *MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis)*. Bandung-Jawa Barat: Media Sains Indonesia.

Logor, F. B., Tumade, P., & Wenas, R. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kernampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* , 1151-1161.

MaLonda, V. (2013). Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Mega Mall Manado. *Jurnal EMBA* , 969-979.

Sugiyono. (2016). *Metode Peneliiian Kuantatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., & Rimanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.