

The Influence Of Work Motivation And Competency On Work Discipline Of Employee at The Ministry of Cooperation, PERINDAG, Tasikmalaya City

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM PERINDAG Kota Tasikmalaya

Moch Tomi Gunawan¹⁾; Barin Barlian²⁾; Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ alvisyahzetee@gmail.com ; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Agustus 2023]

Revised [06 September 2023]

Accepted [07 September 2023]

KEYWORDS

Work Motivation,
Competence, Work
Discipline

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel penelitian 67 (enam puluh tujuh) orang pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja memiliki klasifikasi sangat baik pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Motivasi Kerja Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Kompetensi Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and competence on work discipline of employees at the Cooperative Service Office of UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. The method used in this research is descriptive analysis research method with a quantitative approach. With a research sample of 67 (sixty seven) employees of the Tasikmalaya City Cooperative, UMKM, Perindag Office. The data used in this study are secondary data and primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using SPSS 25. The results show that work motivation, competence and work discipline have a very good classification for employees of the UMKM Cooperative Office of Industry and Trade, Tasikmalaya City. Based on the results of the research that Work Motivation and Competence simultaneously have a significant effect on the Work Discipline of the employees of the UMKM Cooperative Office of Industry and Trade Tasikmalaya City. Work Motivation Partially has a significant effect on the Work Discipline of the employees of the Cooperative Office of UMKM Industry and Trade Tasikmalaya City. Competence Partially has a significant effect on the Work Discipline of the employees of the Cooperative, UMKM, Industry and Trade Office, Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional dan salah satu faktor agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif adalah dengan motivasi dan kompetensi yang baik.

Motivasi dan kompetensi yang baik juga diharapkan dapat mengaju pada disiplin kerja yang maksimal agar tujuan organisasi atau instansi pemerintah dapat mencapai tujuan atau menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini dikatakan oleh Firdaus (2014:312) bahwa Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah yaitu Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Perindustrian dagang Kota Tasikmalaya. Penentuan kompetensi pegawai pada instansi pemerintah sudah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait dengan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja pegawai, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil wawancara saat peneliti melakukan observasi dengan para masyarakat para pemilik UMKM mengungkapkan bahwa kemampuan para pegawai khususnya pada bidang UMKM belum maksimal, hal ini dikarenakan setiap pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya tidak menyeluruh untuk semua UMKM di Kota Tasikmalaya, serta masih ada para pemilik UMKM yang merasa sulit untuk memenuhi dokumen-dokumen terkait usaha yang sedang mereka jalankan.
2. Hasil wawancara dengan para pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang merasa tidak bersemangat dalam bekerja karena kurang memiliki motivasi bekerja, hal ini di karenakan mereka merasa bekerja lebih keras dari seharusnya.
3. Masih terdapat ketidak sesuaian antara pekerjaan yang diselesaikan dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Lulusan Bidang Ilmu Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya

No	Lulusan Bidang Ilmu	Jumlah (orang)
1	Ilmu Hukum	6
2	Ilmu Sosial	15
3	Ilmu Ekonomi	7
4	Ilmu Politik	10
5	Ilmu Pendidikan	2
6	Teknik	7
7	Pertanian	2
8	Komunikasi	2
9	Seni	4
10	D3	4
11	SMA	7
Jumlah		65

Sumber: Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya (2022)

Berdasarkan Tabel 1. Ilmu sosial disini rata-rata lulusan prodi Administrasi Negara yang memang mempelajari tentang instansi, pemerintahan, pelayanan Masyarakat dan fasilitas-fasilitas lain di bagian pemerintahan, namun ada beberapa pegawai yang memiliki latar pendidikan lain seperti ilmu pendidikan yang bekerja di bidang kepegawaian sehingga dapat menghambat apa yang akan menjadi tujuan dari organisasi tersebut karena adanya ketidak pahaman pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Keterampilan yang dimiliki pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2021

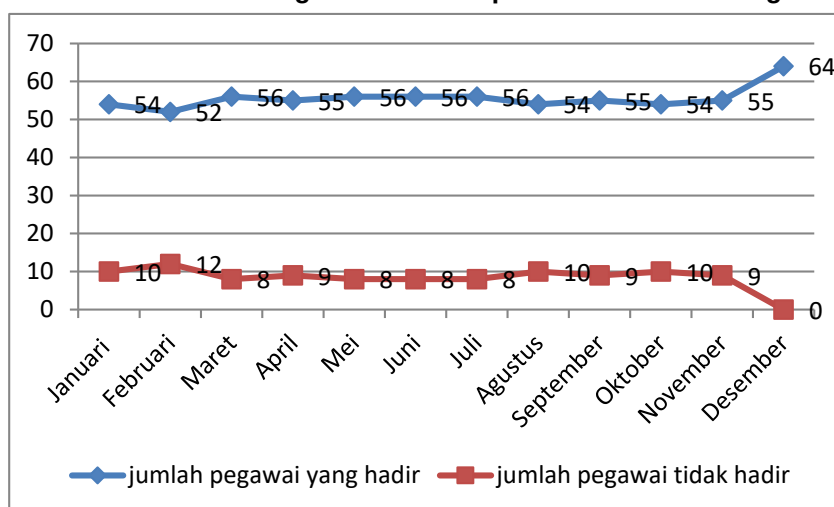
No	Nama Pegawai	Jenis Kegiatan
1	• Mokhamdad Vikriramdani, S.Pd	Pelatihan peneraan timbangan jembatan elektronik
2	• Deni Komara Nurramdani, A.Md • Tri Kusnandri, A.Md	Pelatihan teknis peneraan meter air

Sumber: Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya (2021)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 hanya terdapat 3 (tiga) orang pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pihak dinas hanya menyediakan pelatihan 2 kali dalam waktu setahun dan tidak semua pegawai mendapatkannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketertarikan pegawai terhadap peningkatan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai masih belum optimal.

5. Selanjutnya adalah hasil observasi dan wawancara dengan Kesubag Kepegawaian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja atau tidak mengikuti SOP contohnya adalah masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan atau berdalih dengan WFH, berikut adalah rata-rata kehadiran pegawai dan tebal yang merupakan SOP untuk memenuhi disiplin kerja pegawai serta pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai :

Gambar 1. Data Grafik Kehadiran Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya



Sumber: Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya 2022

Berdasarkan Gambar 1. bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya masih belum optimal karna masih terdapat pegawai yang masih tidak hadir bekerja, hal ini tentu membuat proses penyelesaian pekerjaan terganggu terutama dalam hal waktu kerja. Tabel 1.3..menjadi salah satu bukti terkait tidak optimalnya disiplin kerja, adapun SOP Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya adalah Sebagai berikut :

Tabel 3. SOP Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya

Peraturan	Pelanggaran
Setiap pegawai melakukan tupoksinya masing-masing	Pegawai yang tidak masuk kerja berarti tidak dapat melakukan tupoksi nya, hal ini membuktikan disiplin kerja belum optimal
Semua pegawai harus mengikuti apel pagi gabungan	Menurut hasil observasi masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi
Pegawai tidak terlambat kerja dan keluar tanpa kepentingan yang bersangkutan dengan pekerjaan	Menurut hasil wawancara dengan petugas keamanan masih terdapat pegawai yang keluar kantor tanpa memberitahunya kepentingan
Pegawai tidak boleh pulang lebih awal	Ada beberapa pegawai yang memaksakan pulang lebih awal
Memahami dan mempelajari mengenai undang-undang yang di perlukan	Tidak semua pegawai memahami undang-undang

Sumber: Hasil Observasi dan Wawancara Dengan Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmlaya (2022)

- Selanjutnya permasalahan mengenai disiplin kerja yang di temukan oleh peneliti dengan melakukan observasi dan dan wawancara mendalam dengan para pegawai dinas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Data Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

Indikator Disiplin Kerja	Data Dilapangan
Tujuan dan Kemampuan	Setiap pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya mempunyai tujuan untuk menjalankan atau melakukan pekerjaan nya, hanya saja ada beberapa pegawai yang merasa bahwa kemampuannya sudah baik namun terkadang ada beberapa pekerjaan yang diluar kemampuannya untuk dikendaikan
Teladan Pimpinan	Ada pimpinan yang dapat dijadikan teladan, ada juga perlakuan pimpinan yang dirasa tidak cukup baik hingga mempengaruhi pegawai lain melakukan hal yang sama

Indikator Disiplin	Data Dilapangan
Keadilan	Keadilan di Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya telah dilakukan secara baik hal ini di buktikan bahwa SOP itu berlaku bagi semua pegawainya
Pengawasa Melekat	Terdapat pengawasan terhadap pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya dalam menjalankan tugasnya, hanya saja tidak dilakukan pengawasan secara melekat hal ini kemudian menjadikan beberapa pegawai kurang maksimal dalam menalankan tugas atau pekerjaannya

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi Peneliti di Dinas Koperasi UMKM Perndag Kota Tasikmalaya (2022)

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2019:161) Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan yang berasal dari daam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berprilaku kerja sesuai dengan format, arah, instensitas, dan jangka waktu tertentu.

Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2020) Kompetensi adalah karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu daam pekerjaannya sesuai dengan, apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Rahayu, 2020) Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 65 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Signifikansi	r hitung	Keterangan
1	0,000	0,759	VALID
2	0,000	0,446	VALID
3	0,000	0,617	VALID
4	0,000	0,489	VALID
5	0,000	0,759	VALID
6	0,000	0,452	VALID

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa dari 6 (enam) pernyataan mengenai variabel X₁ yaitu Motivasi Kerja yang di uji validitasnya menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut valid, hal ini

karena nilai r hitungnya $>0,3$ artinya 6 (enam) pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrument penelitian Motivasi Kerja atau X1.

Tabel 6. Nilai Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

No	Signifikansi	r hitung	Keterangan
1	0,000	0,426	VALID
2	0,000	0,487	VALID
3	0,000	0,574	VALID
4	0,000	0,469	VALID
5	0,000	0,486	VALID
6	0,000	0,565	VALID
7	0,000	0,593	VALID
8	0,000	0,543	VALID
9	0,000	0,447	VALID
10	0,000	0,652	VALID

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) pernyataan mengenai variabel X₂ yaitu Kompetensi yang di uji validitasnya menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut valid, hal ini karena nilai r hitungnya $>0,3$ artinya 10 (sepuluh) pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrument penelitian Kompetensi atau X₂.

Tabel 7. Nilai Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Signifikansi	r hitung	Keterangan
1	0,001	0,410	VALID
2	0,000	0,552	VALID
3	0,000	0,597	VALID
4	0,000	0,514	VALID
5	0,000	0,444	VALID
6	0,000	0,828	VALID
7	0,000	0,570	VALID
8	0,000	0,467	VALID

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa dari 8 (delapan) pernyataan mengenai variabel Y yaitu Disiplin Kerja yang di uji validitasnya menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut valid, hal ini karena nilai r hitungnya $>0,3$ artinya 8 (delapan) pernyataan ini dapat digunakan sebagai instrument penelitian Disiplin Kerja atau Y.

Uji Reabilitas

Penelitian ini melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $>0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena nilai variabel tersebut lebih kecil dari $<0,60$. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Nilai Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Sumber : Data Spss, 2023

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja *segment tonight versus* (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's* alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,735 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Nilai Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	10

Sumber : Data Spss, 2023

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kompetensi *segment tonight versus* (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's* alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,690 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Nilai Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

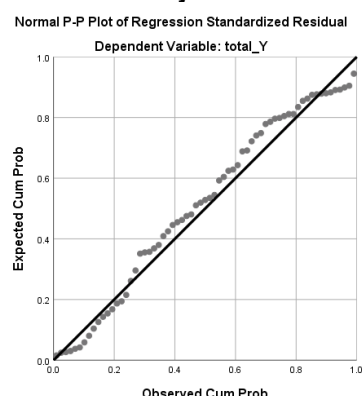
Sumber : Data Spss, 2023

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja *segment tonight versus* (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's* alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,721 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependent keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 2. Uji Normalitas



Uji normalitas pada gambar 2. dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel 11. yang mengenai tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test :

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01766261
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.076
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.224	.241	.166	.993	1.007
	Kompetensi	.727	.729	.711	.993	1.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

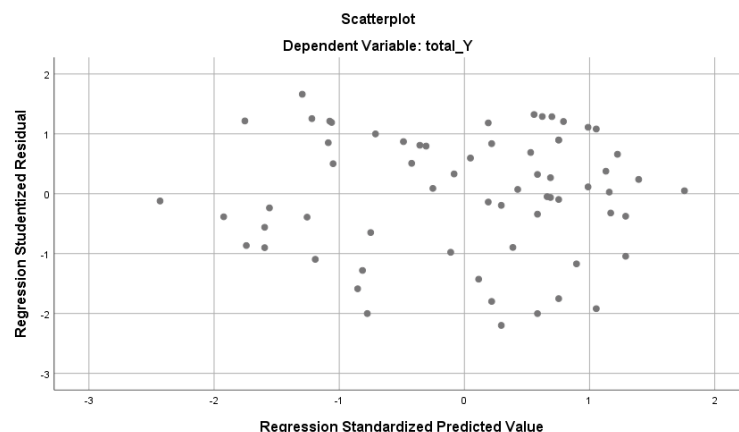
Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tampilan Tabel 12. output spss di atas, dapat dilihat bahwa pada semua variabel baik Motivasi Kerja dan Kompetensi menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan dalam uji ini adalah tidak terjadi gejala atau masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot dengan pengambilan keputusan apabila titik-titik menyebar diatas ataupun dibawah dan titik tidak membentuk suatu pola maka dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 13. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.845	.79991	1.919

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

d : 1.919

d_u : 1.6621

$4 - d_u$: $4 - 1.6221 = 2.3779$

$1.6621 < 1.919 < 2.3779$.

Berdasarkan data diatas, kesimpulan yang diambil adalah tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.572	2.149		7.710	.000
	Motivasi Kerja	.102	.050	.170	2.047	.375
	Kompetensi	.365	.042	.727	8.779	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber ; Data diolah SPSS,2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16.572 + 0,102 + 0,365 + e$$

1. Konstanta (a) = 16.572 nilai konstanta positif variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) = 0, maka disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya akan bertambah sebesar 16.572
2. Variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,102 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan bertambah atau meningkat sebesar 0,102.
3. Variabel Kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,365 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,365.

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.845	.79991	1.919

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 15. diperoleh nilai r 0,923 hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan sangat tinggi antara Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Disiplin Kerja.

Dari Tabel 15. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi dari dapat dilihat dari adanya pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini R square sebesar 0,852 X 100% atau 85,2% , hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi dapat menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, dan sisanya 14,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar dari penelitian ini.

Selanjutnya adalah Uji F untuk menentukan apakah variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Jika nilai signifikan $<0,5$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_o : Jika nilai signifikan $>0,5$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.213	2	77.106	42.370	.000 ^b
	Residual	112.831	62	1.820		
	Total	267.044	64			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 16. dapat diketahui bahwa nilai sign 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima yang artinya variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Artinya, apabila Motivasi Kerja dan Kompetensi sudah baik dan meningkat pada setiap pegawai maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, hal ini bisa menjadi salah satu faktor ketepatan penyelesaian kerja serta pencapaian tujuan untuk sebuah organisasi atau instansi Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmlaya.

Hasil Uji F tersebut dapat diperkuat oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prasetyorini (2018) yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi di SMP Negeri 02 Kota Blitar). Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 02 Kota Blitar.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya

Tabel 17. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	partial	Partial	t	Sig.
1	(Constant)	16.572	2.149		7.710	.000
	Motivasi Kerja	.102	.050	.241	2.047	.375
	Kompetensi	.365	.042	.729	8.779	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 17. diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Kerja(X1) adalah 0,375 < 0,05 artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 pada tabel 4.46. diperoleh nilai correlation partial (r) "coefficient" sebesar 0,241 diketahui bahwa $r^2 = (0,241)^2 \times 100\% = 5,8$ atau 5,8% artinya, jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 5,8%

Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja adalah 0,375 < 0,05. Maka hal ini berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak atau dengan kata lain Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya

Dilihat dari Tabel 17. diketahui nilai signifikan variabel Kompetensi(X2) adalah 0,00 < 0,05 artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 pada tabel 4.46. diperoleh nilai correlation partial (r) "coefficient" sebesar 0,729 diketahui bahwa $r^2 = (0,729)^2 \times 100\% = 53,1$ atau 53,1% artinya, jika Kompetensi mengalami peningkatan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 53,1%

Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja adalah 0,00 < 0,05. Maka hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima atau dengan kata lain Kompetensi berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap Disiplin Kerja. Artinya apabila Motivasi Kerja pegawai tinggi, maka Disiplin Kerja pegawai pun meningkat.

Hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Syamsidar (2021), yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayanan Makassar dengan hasil Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja serta mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya, mendapatkan hasil simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kompetensi para pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya cukup baik meskipun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan agar Disiplin Kerja para pegawai menjadi lebih baik juga.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya.
3. Motivasi Kerja Secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya.
4. Kompetensi Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa saran untuk pihak terkait demi kemajuan pegawai kearah yang lebih baik. Dengan harapan saran ini bisa diaplikasikan dan membawa pengaruh positif untuk semua orang, berikut adalah saran dari peneliti :

1. Kepala dinas dan sub bagan kepegawaian di sarankan agar dapat menambah dan menjaga motivasi kerja para pegawai dengan cara memberikan reward yang dapat membuat para pegawai tetap memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi, misalnya yang memiliki penilaian kinerja baik akan mendapatkan bonus atau penghargaan dari pimpinan.
2. Kepala dinas dan sub bagan kepegawaian di sarankan menambahkan pelatihan atau diklat-diklat yang lebih banyak dan bervariasi untuk menambah kompetensi para pegawai.
3. Pegawai disarankan memiliki serta mengetahui tujuan nya sebagai abdi Negara yang membantu masyarakat dan kemampuannya dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya , mempunyai teladan pimpinan yang baik, serta mendapatkan pengawasan yang baik agar pegawai mempunyai sikap disiplin kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja*. Jawa Timur :Qiara Media.
- Anwar, Qomariah, N., & Azhad, M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpro Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Sumber Rejeki.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Surabaya: Buku Pustaka Radja.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Madani.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.



- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Mirai Management*, 3 No 2.
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu pelayaran makasar. *Mirai Terakreditasi Nasional*, 4 No 1.
- Baretta, R., & Maulana. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai. *Riset Bisnis dan Manajemen*, 4 No 3.
- Budiman, Novelisa, P., Saerang, Ivonne, S., Sendow, & M., G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjarat Abadi Tandean Manado). *EMBA*, 4 No 4.
- Dally, & Sukmawati. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Publik*, 11 No 2.
- Firdaus, A. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4.
- Hartanudin, Yulia, & Sumantri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Panukal Abab Lematang Ilir. *Media Wahana Ekonomi*, 10 No 4.
- Muhammad, & Saragih. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST, Jurnal Manajemen Keuangan*, 6 No 2.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap produktivitas karyawan pada PT. Glamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*, 9 No 17.
- Ngiodo, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTSN Batudaa Kabupaten Gorontalo. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.
- Permatasari, D. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma*, 7.
- P.J, T., & Sihombing. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat). *Jurnal OE*, VI.
- Prasetyorini, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi di SMP Negeri 02 Kota Blitar. *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.
- Rahayu, B. S. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. *Media Akuntansi*, 32.
- Rahayu, & Nasution, H. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga. *Ilmiah Manajemen*, 7 No 1.
- Saputra, N. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. *Media Neliti*.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7 No 2.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius*, 3.
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Unismuh*, 2 No 1.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6.
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan

Standar Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara
UURI No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan
Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya