

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional, pemerintah terus berupaya mengoptimalkan kinerja birokrasi dengan meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah baik di pusat maupun daerah agar mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.

Aparatur pemerintah yang dimaksud adalah pegawai negeri. Dimana pegawai negeri tersebut terdiri dari beberapa unsur, salah satu diantaranya adalah pegawai negeri sipil. Sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Bab I Pasal 2 ayat (1), menyebutkan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Tentara Nasional Indonesia; dan
3. Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Fenomena yang muncul adalah banyak opini yang selalu bernada miring berkembang di masyarakat dalam menilai Pegawai Negeri Sipil. Isu tersebut antara lain etos kerja yang dianggap masih rendah, kurangnya disiplin, masih kurang dalam memberikan pelayanan yang baik, dan lain sebagainya (<http://www.kompasiana.com>).

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hal ini menimbulkan perlunya pembinaan dan pengarahan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang ada agar mampu berdaya guna, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Secara khusus, citra negatif muncul terhadap rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai pemerintah daerah yang diduga disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Oleh karenanya, salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah berkaitan dengan masih belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di lingkungan pemerintah daerah (pemda).

Salah satu instansi pemerintah daerah khususnya di Kota Bandung yang dituntut untuk memberikan pelayanan kepada publik adalah Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah di bidang Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung memiliki urusan wajib dan pilihan dalam pencapaian targetnya, dimana urusan wajib menekankan pada bidang koperasi dan usaha kecil menengah. Sedangkan urusan pilihan ditekankan pada bidang perindustrian dan perdagangan.

Dalam penelitian ini penulis membatasi untuk meneliti pegawai di Bidang Koperasi. Salah satu tujuan Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung di Bidang Koperasi adalah mewujudkan koperasi yang berkualitas dan berdaya saing serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia koperasi

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

agar memiliki produktivitas dan kemandirian dalam rangka meningkatkan perekonomian kota.

Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung belum dapat dikatakan optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil pra penelitian penulis di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bidang Koperasi, yang dilakukan pada tanggal 2 Mei 2013, beliau menyatakan bahwa masih ada pegawai yang telat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal. Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung diantaranya:

1. Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan-laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan kepada Kepala Dinas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan paling lambat tanggal 10 setiap bulannya. Contohnya, di Bidang Kelembagaan dan Pendaftaran yang melaporkan evaluasi keragaan koperasi dimana isi laporannya mengenai pendataan baik penambahan koperasi baru maupun berkurangnya jumlah koperasi setiap bulan. Selain itu, ada juga laporan penilaian kesehatan koperasi yang diurus oleh Bidang Pengembangan Usaha Koperasi Aneka Usaha dan Simpan Pinjam.

2. Pegawai menunggu perintah mengerjakan pekerjaan jika telah disuruh oleh atasan.
3. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja. Setiap hari apel pagi dilaksanakan pukul 07.45 WIB, namun masih ada yang datang lebih dari waktu yang ditentukan.
4. Masih ada pegawai yang pulang sebelum pukul 16.00 WIB.
5. Fluktuatifnya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai. Ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan sakit, alasan ijin, mengambil cuti, dan juga tanpa keterangan.

Berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Bidang Koperasi selama Tahun 2010-2012 yang penulis peroleh dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, seperti terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2010-2012

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Efektif | S | I | C | TK | Jumlah | Persentase Ketidakhadiran | Persentase Kehadiran |
|-------|----------------|--------------|----|----|----|----|--------|---------------------------|----------------------|
| 2010 | 30 | 241 | 25 | 13 | 11 | 99 | 148 | 2,05% | 97,95% |
| 2011 | 30 | 247 | 53 | 44 | 15 | 70 | 182 | 2,46% | 97,54% |
| 2012 | 30 | 249 | 46 | 31 | 17 | 40 | 134 | 1,79% | 98,21% |

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (diolah)

Ket: S= Sakit C= Cuti
 I= Ijin TK= Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada Tahun 2010, persentase jumlah kehadiran pegawai sebanyak 97,95%. Di tahun 2011 mengalami penurunan sebanyak 0,41% menjadi 97,54%. Sedangkan pada tahun 2012 mengalami peningkatan sebanyak 0,67% menjadi 98,21%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai setiap tahunnya mengalami fluktuasi.

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Persentase tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai menggambarkan tingkat motivasi pegawai untuk hadir di tempat kerja pada setiap hari kerja.

Selain data mengenai tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai secara umum, berikut rekapitulasi data terpisah mengenai kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan apel rutin yang mewajibkan seluruh pegawai hadir tepat waktu pukul 07.45 WIB selama bulan Januari sampai bulan April 2013 pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai dalam Kegiatan Apel
Bulan Januari-April 2013

| Bulan | Jumlah Pegawai | Hari Efektif | S | I | C | TK | Jumlah | Persentase Ketidakhadiran | Persentase Kehadiran |
|----------|----------------|--------------|----|---|---|----|--------|---------------------------|----------------------|
| Januari | 30 | 21 | 10 | 6 | 7 | 10 | 33 | 5,24% | 94,76% |
| Februari | 30 | 20 | 11 | 1 | 4 | 5 | 21 | 3,50% | 96,50% |
| Maret | 30 | 19 | 7 | 1 | 4 | 11 | 23 | 4,04% | 95,96% |
| April | 30 | 22 | 7 | 3 | 2 | 9 | 21 | 3,18% | 96,82% |

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (diolah)

Ket: S= Sakit C= Cuti
I= Ijin TK= Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dalam kegiatan apel mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pada bulan Januari persentase ketidakhadiran mencapai 5,24%. Pada bulan Februari mengalami penurunan sebanyak 1,74% menjadi 3,50%. Namun pada bulan Maret, persentase ketidakhadiran mengalami kenaikan sebanyak 0,54% menjadi 4,04%. Sedangkan pada bulan April, tingkat ketidakhadiran mengalami penurunan sebanyak 0,86% menjadi 3,18%. Persentase tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dalam kegiatan apel menggambarkan tingkat kedisiplinan pegawai untuk dapat hadir tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara khusus, kinerja pegawai Bidang Koperasi dapat dilihat dari data perkembangan koperasi Tahun 2010-2012 pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3
Data Perkembangan Koperasi Tahun 2010-2012
Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung

| Tahun | Koperasi Aktif | Koperasi Tidak Aktif | Jumlah Koperasi (unit) | Koperasi Sehat | Anggota Koperasi (orang) | RAT |
|-------|----------------|----------------------|------------------------|----------------|--------------------------|-----|
| 2010 | 1.859 | 572 | 2.431 | 396 | 546.920 | 196 |
| 2011 | 1.964 | 572 | 2.536 | 446 | 549.020 | 244 |
| 2012 | 2.046 | 574 | 2.620 | 461 | 549.550 | 341 |

Sumber: Bidang Koperasi, Dinas Koperasi UKM dan Perindag Kota Bandung

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, jumlah koperasi baik itu jumlah koperasi aktif, koperasi tidak aktif, koperasi sehat, anggota koperasi dan pelaksanaan RAT (Rapat Anggota Tahunan) setiap tahunnya secara keseluruhan mengalami peningkatan. Namun, dari seluruh jumlah koperasi yang berstatus aktif, pada Tahun 2012 yaitu sebanyak 2.046 unit, hanya 461 unit yang mempunyai kategori sebagai koperasi sehat atau meningkat 15% dari jumlah koperasi aktif yang ada (<http://m.inilah.com/read/detail/2004450/duh-85-koperasi-di-kota-bandung-sakit>).

Jumlah unit koperasi setiap tahunnya bukan satu-satunya patokan yang dapat mewakili kinerja Bidang Koperasi secara keseluruhan. Aktif tidaknya koperasi, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia koperasi yang ada di dalamnya. Begitu pula penilaian sehat tidaknya suatu koperasi, tidak terlepas dari kemampuan pengurus, pegawai koperasi maupun anggota koperasi yang bersangkutan untuk mengelola koperasi sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi. Koperasi yang sehat dan baik adalah koperasi yang mampu melaksanakan Rapat

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Anggota Tahunan (RAT) tepat waktu sebagai syarat dan pertanda bahwa penyelenggaraan koperasi berjalan lancar, serta dengan RAT dapat diketahui kondisi keuangan koperasi.

Oleh karena itu, kualitas suatu koperasi dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia yang mengelolanya secara optimal. Minimnya keterampilan yang dimiliki serta kurangnya pembinaan dari pihak terkait sangat berpengaruh terhadap perkembangan koperasi.

Mencermati masih belum optimalnya kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, dalam artian belum sesuai dengan kriteria ideal 100%, sudah selayaknya dicari faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai yang masih belum optimal, sehingga masalah-masalah yang ada dapat dibenahi.

Pentingnya pembenahan terhadap kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, secara efektif tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya sebagai mediator, fasilitator, maupun sebagai koordinator yang berupaya memberikan pelayanan dan memfasilitasi pemberdayaan peran serta masyarakat di bidang ekonomi dengan usaha pengembangan koperasi serta meningkatkan kualitas kelembagaan koperasi.

Pentingnya kelembagaan koperasi, sebagaimana kedudukannya sebagai soko guru perekonomian nasional, yang berusaha menggerakkan dan mengembangkan potensi sumber daya ekonomi demi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosialnya. Begitu pentingnya peran koperasi sebagai dasar

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional, dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi, mengurangi pengangguran terbuka, menurunkan tingkat kemiskinan, mendinamisasi sektor riil dan memperbaiki pemerataan pendapatan masyarakat.

Perkembangan koperasi secara nasional menunjukkan peningkatan yang signifikan namun masih lemah secara kualitas. Untuk itu diperlukan komitmen yang kuat untuk membangun koperasi agar mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya (<http://wmurtiyasni.blogspot.com/2012/05/peran-koperasi-bagi-perekonomian-di.html>).

Memperhatikan seluruh uraian di atas, terlihat bahwa Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, khususnya Bidang Koperasi sedang dihadapkan pada permasalahan mengenai belum optimalnya kinerja pegawai.

Oleh karena itu, kondisi ini memberikan peluang kepada ilmu administrasi publik untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah daerah dalam rangka memberikan pelayanan untuk kepentingan publik. Dengan demikian kinerja pelayanan merupakan salah satu aspek kajian penting dalam ilmu administrasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari faktor internal (dalam diri individu) maupun faktor eksternal (luar diri individu). Belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, sebagaimana ditunjukkan oleh fenomena-fenomena yang terjadi, diduga karena faktor motivasi dan disiplin kerja dari para pegawai.

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penting bagi suatu organisasi memberikan perhatian lebih kepada para pegawainya, dengan cara memberi motivasi. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga meningkatkan hasil kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:141), yang mengemukakan bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor lainnya. Salah satu faktor yang menurunkan tingkat kinerja pegawai adalah menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, Liden (2001:63) menjelaskan bahwa:

Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Dari uraian di atas, menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrak pencapaian kinerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terhadap Kinerja Pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung”.

B. Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. Masalah belum optimalnya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi harus segera ditanggulangi, mengingat pentingnya peranan dari kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Banyak faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai, diantaranya dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan, pengawasan pimpinan, kompensasi yang diterima pegawai, dan yang tak kalah penting adalah faktor internal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti kompetensi pegawai, motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, diduga faktor motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor determinan yang paling berpengaruh.

Selain motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Hal ini dikarenakan, jika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka

pegawai tersebut akan melaksanakan tugas dengan baik sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkan pun akan baik.

C. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung?
2. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari diadakannya penelitian ini yaitu untuk mencari data dan informasi yang diperlukan untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. Sedangkan, tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Koperasi di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

E. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan praktis. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan studi dan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang relevan, untuk dapat memperkaya temuan ilmiah yang lain bagi para calon peneliti lainnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna: (1) sebagai bahan informasi umumnya bagi Kepala Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung dan khususnya bagi atasan langsung di Bidang Koperasi untuk dapat memahami sifat-sifat yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dikembangkan model pendekatan yang efektif bagi terjadinya kondisi kerja yang kondusif untuk mengembangkan kinerja pegawai; (2) sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan mutu kinerja pegawai; (3) sebagai sumbangan bagi para pegawai untuk meningkatkan mutu dan produktivitas kerja sehingga tercapai tujuan organisasi; (4) untuk mengetahui pasti implikasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; dan (5) sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja yang menunjang meningkatnya kinerja pegawai.

Novianita Juwita Daryana, 2013

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KOPERASI DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu