

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA
KECIL MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA**

CIREBON

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Jurusan Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh:

Tri Ayuningsih

NIM 1908203192

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

1444 H / 2023 M

HALAMAN JUDUL

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



NIM 1908203192

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

1444 H / 2023 M

ABSTRAK

TRI AYUNINGSIH. NIM 1908203192. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON”, . 2023.

Meningkatnya persaingan dunia kerja mengharuskan setiap organisasi memeriksa ulang ukuran kinerja. Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon merupakan unsur pelaksana pemerintahan, dalam melaksanakan tugas di perlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Pada kenyataannya dalam pencapaian kinerja, masih terdapat kekurangan yang dapat menghambat pencapaian kinerja diantara nya kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai seperti tidak berada di ruangan saat jam kerja dibuktikan dengan pegawai berada di kantin saat jam kerja, masih menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel. Minimnya jumlah sumber daya manusia/aparatur yang ada, kurangnya staf pada bidang yang menjadikan tidak optimalnya dalam pelaksanaan tugas, terbatasnya pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dibuktikan dengan presentase pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebesar 35.94% . Hal tersebut menjadi penghambat dalam proses pencapaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon.

Penelitian ini menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan kausal, Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner/angket, kemudian teknik pengolahan data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan alat statistik IBM SPSS Statistics 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon, secara simultan memiliki pengaruh signifikan yang kuat, karena nilai R sebesar (0.613) berada di Interval 0.60-0.79 dengan kriteria (Tinggi/Kuat).

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

TRI AYUNINGSIH. NIM 1908203192. "THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE CITY OF CIREBON COOPERATION, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES, TRADE AND INDUSTRY", . 2023.

Increasing competition in the world of work requires every organization to re-examine performance measures. The Office of Cooperatives for Small, Medium Enterprises, Trade and Industry of the City of Cirebon is an element of government executor, in carrying out tasks it is necessary to have employees who have high performance. In fact, in terms of performance achievement, there are still deficiencies that can hinder performance achievement, including the lack of discipline of employees such as not being in the room during working hours as evidenced by employees being in the canteen during working hours, still using working time for personal gain and there are several employees who often does not follow the apple. The minimum number of human resources/apparatus available, the lack of staff in the field that makes it not optimal in carrying out tasks, the limited knowledge and skills of human resources is evidenced by the percentage of employees participating in education and training of 35.94%. This becomes an obstacle in the process of achieving performance. This study aims to determine the effect of work discipline and human resource development partially and simultaneously on the performance of employees of the Cooperative Small, Medium Enterprises, Trade and Industry Office of Cirebon City.

This study uses a quantitative survey method with a causal approach. The sample used is a saturated sample because the population is less than 100. In this study, primary and secondary data are used. The data collection technique used is by observing and distributing questionnaires, then processing techniques. the data used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, and hypothesis test using the IBM SPSS Statistics 25 statistical tool.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between work discipline variables on employee performance. Partially developing human resources has a positive and significant influence between human resource variables on employee performance. Furthermore, the effect of work discipline and human resource development on the performance of employees of the Office of Cooperatives, Small, Medium Enterprises, Trade and Industry of the City of Cirebon simultaneously has a strong significant influence, because the R value of (0.613) is in the interval 0.60-0.79 with the criteria (High/Strong).

Keywords: *Work Discipline, Human Resource Development, Employee Performance*

المالخص

نرى ايونسسه . نيم 1908203192 . "تأثير انضباط العمل وتنمية الموارد البشرية على أداء الموظفين في خدمة المشاريع التعاونية الصغيرة والمتوسطة والتجارة والصناعة في مدينة سيريبيون" . 2023.

تتطلب المنافسة المتزايدة في عالم العمل من كل منظمة إعادة فحص مقاييس الأداء. مكتب التعاونيات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وارة والصناعة في مدينة سيريبيون هو عنصر من عناصر المنفذ الحكومي ، في تفزيذ المهام من الضروري وجود موظفين لديهم أداء عالي. في الواقع ، فيما يتعلق بتحقيق الأداء ، لا تزال هناك أوجه قصور يمكن أن تعيق تحقيق الأداء ، بما في ذلك عدم انضباط الموظفين مثل عدم التواجد في الغرفة أثناء ساعات العمل كما يتضح من وجود الموظفين في المقصف أثناء ساعات العمل ، مع الاستمرار في استخدام وقت العمل لتحقيق مكاسب شخصية وهناك العديد من الموظفين الذين لا يتبعون التفاحة في كثير من الأحيان. يتضح الحد الأدنى من الموارد البشرية / الأجهزة المتاحة ، ونقص الموظفين في المجاشر نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي وهام جزئي بين متغيرات انضباط العمل على أداء الموظف. تطوير الموارد البشرية جزئياً له تأثير إيجابي وهام بين متغيرات الموارد البشرية على أداء الموظف. علاوة على ذلك ، فإن تأثير انضباط العمل وتنمية الموارد البشرية على أداء العاملين في مكتب التعاونيات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتجارة والصناعة لمدينة سيريبيون له تأثير كبير في نفس الوقت ، لأن قيمة R (0.613) البالغة يقع في الفاصل الزمني من 0.60 إلى 0.79 وفقاً للمعايير (مرتفع / قوي).L الذي يجعله غير مثالي في تنفيذ المهام ، ومحدودية المعرفة والمهارات للموارد البشرية من خلال نسبة الموظفين المشاركين في التعليم والتدريب بنسبة 35.94٪ . يصبح هذا عقبة في عملية تحقيق الأداء. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير انضباط العمل وتنمية الموارد البشرية بشكل جزئي ومتزامن على أداء العاملين بالمكتب التعاوني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتجارة والصناعة بمدينة سيريبيون.

ستستخدم هذه الدراسة طريقة المسح الكمي مع النهج السسي ، والعينة المستخدمة هي عينة مشبعة لأن عدد السكان أقل من 100. في هذه الدراسة ، تم استخدام البيانات الأولية والثانوية. تمثل تقنية جمع البيانات المستخدمة في مراقبة الاستبيانات وتوزيعها ، ثم تقنيات المعالجة البيانات المستخدمة هي اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية وختبار الافتراض الكلاسيكي وختبار الانحدار الخطى المتعدد وختبار معامل التحديد وختبار الفرضية باستخدام الأداة الإحصائية IBM SPSS Statistics 25

انضباط العمل ، تنمية الموارد البشرية ، أداء الموظف : الكلمات الدالة

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA

CIREBON

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Tri Ayuning Sih

NIM. 1908203192

Pembimbing:

Pembimbing I

Pembimbing II

Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Dr. Abdul Aziz, M. Ag
NIP.19730526 200501 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah,



NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

di

Cirebon

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi saudarai **Tri Ayuning Sih, NIM: 1908203192** dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON**". Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon untuk di munaqosyahkan.

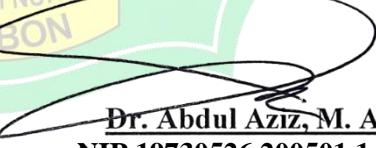
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003


Dr. Abdul Aziz, M. Ag
NIP.19730526 200501 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah,



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON”** oleh Tri Ayuningsih, NIM: 1908203192, telah diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 1 Maret 2023

Skripsi telah diterima sebagai salah satu syarat mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Perbankan Syariah (PS) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.



Penguji I,

A large handwritten signature of Ilia Navilah, ME, Sy.

Ilia Navilah, ME, Sy

NIP. 19860223 201710 3201

Penguji II,

A handwritten signature of Diana Djuwita, MM.

Diana Djuwita, MM

NIP. 19800314 200801 2018

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : TRI AYUNINGSIH
NIM : 1908203192
Tempat Tanggal : Cirebon, 27 Maret 2001
Lahir
Alamat : Jalan P. Grenjeng 40 RT.02 RW.06 Kecamatan Harjamukti, Kelurahan Harjamukti Kota Cirebon 45143

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON**" ini beserta isinya adalah benar-benar karya sendiri. Seluruh ide, pendapat, atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apapun yang dijatuhan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 16 Februari 2023

Saya yang menyatakan,



**TRI AYUNINGSIH
NIM. 1908203192**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kota Cirebon pada 27 Maret 2001. Dengan penuh kasih sayang penulis dibesarkan dengan diberi nama Tri Ayuning Sih. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Dudung dan Ibu Aminah. Penulis bertempat tinggal di Kalitanjung P.Grenjeng 40 RT. 02 RW. 06 Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. TK Al-Hasan Kota Cirebon | 2005 - 2007 |
| 2. SD Negeri Grenjeng Kota Cirebon | 2007 - 2013 |
| 3. SMP Negeri 11 Kota Cirebon | 2013 - 2016 |
| 4. SMA Negeri 4 Kota Cirebon | 2016 - 2019 |

Penulis menempuh program pendidikan Strata Satu (S-1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah dan mengambil judul skripsi yaitu "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERAS, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON**" dibawah bimbingan Bapak Eef Saefulloh, M.Ag dan Bapak Dr. Abdul Aziz, M.Ag.

MOTTO

Hadapi, Hayati, Nikmati, Syukuri

(Penulis)



KATA PERSEMPAHAN

Alhamdulillah Segala puja dan puji syukur kepada tuhan yang maha esa dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah untuk masa depanku dalam meraih cita-cita.

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku Ibu Aminah dan Bapak Dudung tercinta sebagai tanda hormat, bakti dan rasa terima kasih kepada bapa dan ibu yang selama ini telah memberikan dukungan baik berupa kasih sayang, doa, materi dan motivasi yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan sebuah kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan ini. Insya Allah kalian akan selalu ada dalam setiap doa dan langkahku serta kelak akan menjadi orang yang paling utama dalam kesuksesanku baik di dunia maupun di akhirat.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing I Bapak Eef Saefulloh, M.Ag dan Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Abdul Aziz, M.Ag yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan memberikan arahan serta bimbingan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini tepat pada waktunya.

Teruntuk Indra Dwi Pangestu terima kasih telah menjadi penyemangatku dan memberikan dukungan, doa, kasih sayang. Terimakasih untuk semua hal yang telah engkau berikan untukku, doaku semoga engkau sehat selalu dan akan menemaniku sehidup sesurga.

Tak lupa terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah E angkatan 2019 dan sahabat-sahabatku Nadia, Famella, Ai dan Riska terima kasih selalu menjadi motivasi untukku, memberikan waktu luang untuk sekedar merefresh otak bersama .Terima kasih banyak sudah menjadi sahabat-sahabat yang luar biasa untukku, semoga kalian sehat selalu, sukses dan selalu dalam lindungan-Nya.

KATA PENGANTAR

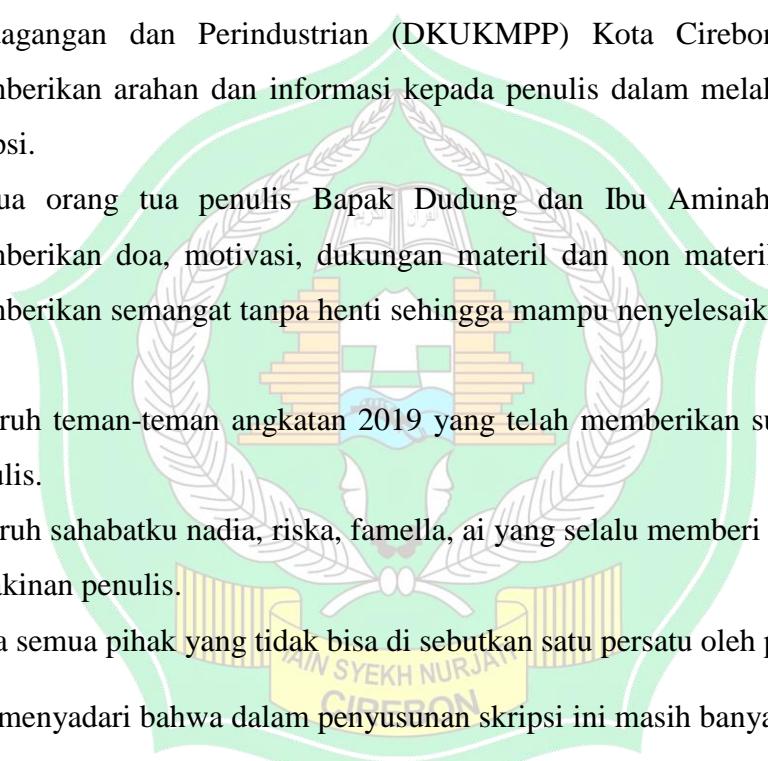
Dengan memanjatkan puji dan syukur Alhammdulillah kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahnya, serta dengan usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERAS, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA CIREBON”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sungguh suatu kebahagiaan dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis karena dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur tangan dari Allah SWT yang selalu memberikan jalan kemudahan serta kedua orangtua penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan materil dan non materil, memberikan semangat tiada henti sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih dengan penuh rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu baik yang secara langsung maupun tidak langsung atas selesaiannya skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan, dan Kepada Rasulullah SAW yang menjadi tauladan
2. Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag., selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Eef Saefulloh, M.Ag., selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
4. Ibu Mahrun Nisa Ali, M.A., selaku dosen pembimbing akademik.
5. Kepada Bapak Eef Saefulloh, M.Ag., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Abdul Aziz, M.Ag., selaku dosen pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, bantuan, dan kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.

- 
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas selama penulis menempuh studi.
 7. Bapak Drs. Buntoro Tирто, Ap. M.H selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Cirebon yang telah memberikan izin meneliti di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon.
 8. Bapak Iing Daiman, S.Ip, M.Si selaku Kepala Dinas, Ibu Ir. Idah Faridah selaku Kasubag Program, dan para Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) Kota Cirebon yang telah memberikan arahan dan informasi kepada penulis dalam melakukan penelitian skripsi.
 9. Kedua orang tua penulis Bapak Dudung dan Ibu Aminah yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan materil dan non materil, yang selalu memberikan semangat tanpa henti sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
 10. Seluruh teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan support kepada penulis.
 11. Seluruh sahabatku nadia, riska, famella, ai yang selalu memberi dukungan dan keyakinan penulis.
 12. Serta semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari penulisan maupun penyajian, maka dari itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan kata dalam penulisan ini, penulis juga berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi pembaca. Dan semoga tugas akhir ini menjadi awal kesuksesan penulis dalam langkah selanjutnya. Aamiin.

Cirebon, 7 Maret 2023



TRI AYUNINGSIH
NIM. 1908203192

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| الملخص | iv |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | v |
| NOTA DINAS | vi |
| LEMBAR PENGESAHAN | vii |
| PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI | viii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | ix |
| MOTTO | x |
| KATA PERSEMBAHAN..... | xi |
| KATA PENGANTAR | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN..... | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 9 |
| 1. Identifikasi Masalah | 9 |
| 2. Pembatasan Masalah | 9 |
| 3. Rumusan Masalah | 10 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 2. Kegunaan Penelitian..... | 11 |
| D. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| A. Kinerja Pegawai | 12 |
| 1. Definisi Kinerja Pegawai..... | 12 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 14 |
| 3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai..... | 16 |
| B. Disiplin Kerja | 17 |

| | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 1. | Definisi Disiplin Kerja | 17 |
| 2. | Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 19 |
| 3. | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja | 20 |
| C. | Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 21 |
| 1. | Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2. | Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 25 |
| 3. | Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia | 28 |
| 4. | Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia | 29 |
| D. | Penelitian Terdahulu | 30 |
| E. | Kerangka Pemikiran..... | 41 |
| F. | Pengajuan Hipotesis | 43 |
| 1. | Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 43 |
| 2. | Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)..... | 43 |
| 3. | Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 44 |
| A. | Tempat dan Waktu Penelitian | 44 |
| 1. | Tempat Penelitian..... | 44 |
| 2. | Waktu Penelitian | 44 |
| B. | Populasi dan Sampel Penelitian | 44 |
| C. | Metode Penelitian..... | 44 |
| D. | Definisi Operasional Variabel..... | 45 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 52 |
| 1. | Observasi (pengamatan) | 52 |
| 2. | Angket (Kuesioner) | 52 |
| F. | Teknik Analisis Data..... | 52 |
| 1. | Analisis Statistik..... | 52 |
| 2. | Uji Asumsi Klasik | 53 |
| 3. | Uji Regresi Linier Berganda..... | 54 |
| 4. | Uji Model (R ²)..... | 55 |
| 5. | Uji Hipotesis..... | 56 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 57 |

| | |
|---|----|
| A. Kondisi Objek Penelitian | 57 |
| 1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon | 57 |
| 2. VISI dan MISI | 58 |
| 3. Tugas Unsur Organisasi | 58 |
| 4. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan Dan Perindustrian Kota Cirebon | 61 |
| B. Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban | 61 |
| 1. Karakteristik Responden | 61 |
| 2. Distribusi Jawaban Responden..... | 64 |
| C. Analisis Statistik | 68 |
| 1. Uji Statistik | 68 |
| a. Uji Validitas | 68 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 70 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 70 |
| a. Uji Normalitas | 70 |
| b. Uji Multikoleniaritas | 71 |
| c. Uji Heterokedastisitas..... | 72 |
| 3. Uji Regresi Linier Berganda | 73 |
| 4. Uji Model (R^2) | 74 |
| 5. Uji Hipotesis | 75 |
| a. Uji Parsial (Uji T)..... | 75 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 76 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 77 |
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai | 77 |
| 2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Pegawai | 79 |
| 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Pegawai | 81 |
| BAB V PENUTUP..... | 83 |
| A. KESIMPULAN | 83 |
| B. SARAN | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran | 44 |
| Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi | 72 |
| Gambar 4.2 Grafik P-Plot | 71 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas | 72 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Tabulasi Pegawai yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan | 5 |
| Tabel 1.2 Sasaran Meningkatnya Peran Koperasi dan UMKM Dalam Mendukung Perekonomian | 6 |
| Tabel 1.3 Sasaran Meningkatnya Dukungan Pengendalian Inflasi Daerah dan Meningkatnya Perlindungan Konsumen | 6 |
| Tabel 1.4 Sasaran Meningkatnya Jumlah dan Kualitas IKM | 7 |
| Tabel 1.5 Sasaran Meningkatnya dukungan penyelenggaraan layanan administrasi Pemerintahan | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 32 |
| | |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel | 48 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 52 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 63 |
| Tabel 4.2 Usia Responden | 64 |
| Tabel 4.3 Masa Kerja Responden | 64 |
| Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1) | 65 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) | 67 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 68 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas | 69 |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas | 71 |
| Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas | 72 |
| Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda | 74 |
| Tabel 4.11 Koefisien Determinasi (R ²) | 75 |
| Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F) | 78 |

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang dipakai dalam penulisan skripsi didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut :

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Şa | Ş | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | H | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Żal | Ż | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |

| | | | |
|----|--------|----|-----------------------------|
| ش | Syin | Sy | Es dan Ye |
| ص | Sad | S | Es dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | D | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | T | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Z | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | `ain | -‘ | koma terbalik (di atas) |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| هـ | Ha | -‘ | Ha |
| ءـ | Hamzah | -‘ | Apostrof |
| يـ | Ya | Y | Ye |

2. Vocal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

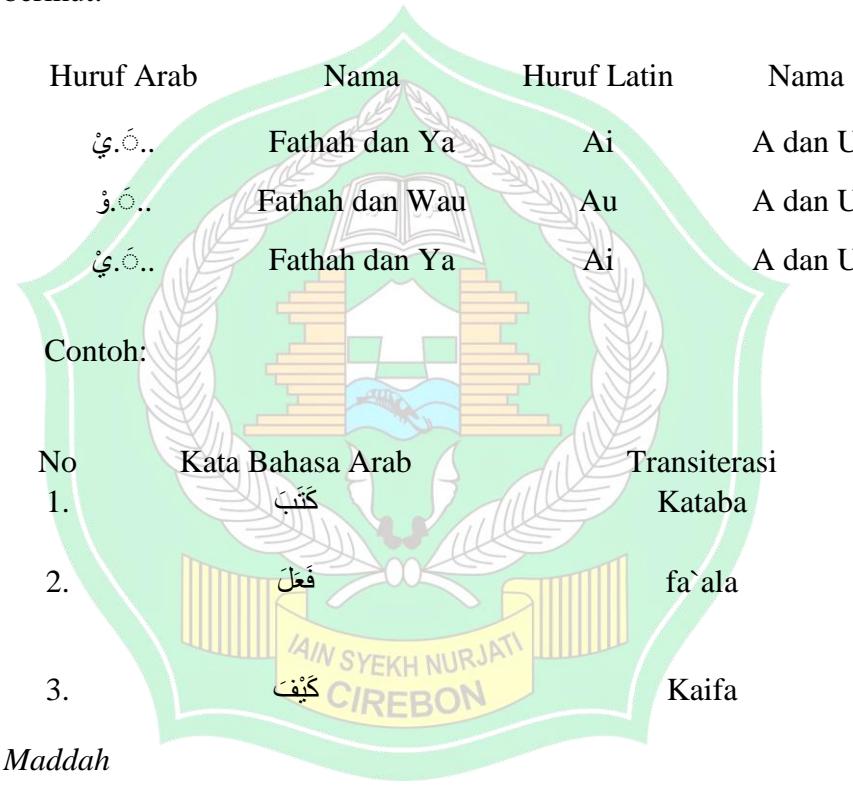
a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|-------------|------|
| ـ | Fathah | A | A |
| ـ | Kasrah | I | I |
| ـ | Dammah | U | U |

b. Vocal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:



c. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|----------------------------|-------------|---------------------|
| ا .. ل .. | Fathah dan Alif atau Ya | Ā | A dan garis di atas |
| ى .. ي .. | Kasrah dan Ya | Ī | I dan garis di atas |

وُ..

Dammah dan
Wau

ū

U dan garis di atas

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi |
|----|------------------|---------------|
| 1. | فَالْ | Qāla |
| 2. | قِيلَ | Qīla |
| 3. | يُقُولُ | Yaqūlu |

d. *Ta' Marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu:

- 1) *Ta' marbutah* hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
- 2) *Ta' marbutah* mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Kalau pada kata terakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi |
|----|------------------------------|---------------------------------|
| 1. | رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ | raudah al-atfāl/raudahtul atfāl |
| 2. | الْمَدِينَةُ الْمُنَّوَّرَةُ | al-madīnah al-munawwarah |
| 3. | طَلْحَةُ | Talhah |

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|------------------|--------------|
| 1. | نَّزَّلَ | Nazzala |
| 2. | الْبَرُّ | al-birr |

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu الـ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1) Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|------------------|--------------|
| 1. | الرَّجُلُ | ar-rajulu |
| 2. | الْقَلْمَنْ | al-qalamu |
| 3. | الشَّفَّاسُ | asy-syamsu |

g. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara

hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|------------------|--------------|
| 1. | تَكُوزٌ | ta'khužu |
| 2. | شَيْعَةٌ | syai'un |

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|---|--------------------------------------|
| 1. | وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn |
| 2. | بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا | Bismillāhi majrehā wa mursāhā |

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. | الْحَمْدُ لِلّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn |
| 2. | الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ | Ar-rahmānir rahīm |

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi |
|----|----------------------------|-------------------------|
| 1. | اللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ | Allaāhu gafūrun rahīm |
| 2. | لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا | Lillāhi al-amru jamī`an |

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.