

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari rumusan kelemahan analisis selain karena penyajian hasil penelitian lebih tinggi dari dan juga pembahasan yang telah dibahas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa insentif di lingkungan kerja Koperasi dan UKM terlampir dalam “Cukup Baik kategori “, sedangkan Prestasi Kerja yang didukung indikator Quantity, Quality dan Timeliness termasuk dalam kategori “Cukup Baik” dan Insentif. .UMKM.Provinsi.Nusa.Tenggara.Barat.

#### **5.2 Saran**

Saran dari peneliti adalah Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja pada Koperasi UMKM Provinsi Kepulauan Sunda Barat dengan cara yang sangat positif dan vital dan dapat menjadi prioritas Dinas Koperasi UMKM Provinsi Nusa Tenggara Barat berkonsentrasi untuk masalah keuntungan finansial pekerja tambahan agar pekerja bekerja secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori. Praktik Dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.

Choyimah. 2005. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Skripsi. Pendidikan Ekonomi/Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Marnis, Priyono (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(MSDM)* Sidoarjo: Zifatma Publisher.

Mohammad Mulyadi, “Peneleitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”, *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Volume 15 No.1 Tahun 2011.

Mulyono. 2019. “Analisis Regresi Sederhana”, <https://bbs.binus.ac.id>, diakses pada 20 November 2021 Pukul 16.10.

Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia

Nomor 04/Per/M.Kukm.IV/2017 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Dilingkungan Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah.

Rini Astuti dan Imam Prayogi, “Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling

Hevea Dolok Masihul”, *Jurnal Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing*

*Bisnis Dalam Era Digital*, ISSN: 2621-1572, Tahun 2018.

Setiawan, Heri. 2018. *Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan*

*Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Langsa*. Tesis. Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Syahrum dan Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:

Citapustaka Media.

Tim Penulis (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung:

Widina Bhakti Persada.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara .

### LAMPIRAN

Pengisian Kusioner Oleh Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB





### Hasil Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.751**	.697**	.829**	.631**	.513**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.751**	1	.588**	.713**	.590**	.699**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.697**	.588**	1	.781**	.569**	.523**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.829**	.713**	.781**	1	.769**	.637**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.631**	.590**	.569**	.769**	1	.509**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.513**	.699**	.523**	.637**	.509**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.870**	.866**	.809**	.930**	.810**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.651**	.651**	.697**	.636**	.562**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.651**	1	.618**	.661**	.606**	.674**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.651**	.618**	1	.812**	.678**	.601**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.697**	.661**	.812**	1	.719**	.639**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.636**	.606**	.678**	.719**	1	.801**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.562**	.674**	.601**	.639**	.801**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.820**	.824**	.853**	.887**	.874**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Hasil Uji Realibilitas Tambahan Penghasilan Pegawai

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	6

### Hasil Uji Realibilitas Prestasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6