



## Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok

**Fachria Fauhatuzzahro**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [yavazzhro@gmail.com](mailto:yavazzhro@gmail.com)

**Rani kurniasari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [rani.bsijakarta@gmail.com](mailto:rani.bsijakarta@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Depok City. The aim of this research is to determine the level of work discipline, motivation, employee performance and whether there is an influence of work discipline and motivation on employee performance, either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative statistical method. The data collection technique used is by distributing questionnaires with data analysis techniques. In the research object, the influence of work discipline and motivation on the performance of employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Depok City. In this study, researchers used a questionnaire that had been distributed to employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Depok City who had filled out the questionnaire/questionnaire. The test stages carried out are: existing instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity test), multiple linear analysis test. Test the coefficient of determination  $R^2$ ,  $t$  test and  $f$  test, and with the help of Google form and data that has been proven valid and succeeded in collecting 50 respondents. In partial hypothesis testing, the work discipline variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance because the value is  $3.807 > 1.676$ . Apart from that, it is known that the sig value is 0.000, where the sig value. smaller than 0.05 or  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the work environment is significant for employee performance ( $Y$ ). Motivation ( $X_2$ ) has a significant effect on employee performance because the calculated  $t$  value is greater,  $3,382 < 1,676$ . Apart from that, it is known that the sig. equal to  $0.616 > 0.05$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning that work motivation has a negative but significant effect on employee performance ( $Y$ ). Simultaneously testing the hypothesis can be seen that the sig. value for the influence of ( $X_1$ ) and ( $X_2$ ) on ( $Y$ ) is  $0.000 < 0.05$  and the  $F$ count value is  $23.935 > 4.03$ , so it can be concluded that  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, in the words On the other hand, there is a simultaneous and significant influence of variables ( $X_1$ ) and ( $X_2$ ) on variable ( $Y$ ). Based on the analysis of respondents' answers, it was concluded that there was an influence of work discipline and motivation on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Depok City, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Work, Discipline, Motivation, Employee, Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan serta adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif statistic. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket/kuesioner dengan Teknik analisis data. Dalam objek penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Pada penelitian ini peneliti menggunakan penyebaran kuesioner yang telah di sebarakan kepada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok yang telah mengisi kuesioner/angket. Tahap uji yang dilakukan yaitu: uji instrument ada (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinealitas dan heteroskedastisitas), uji analisis linear berganda. Uji koefisien determinasi  $R^2$ , uji  $t$  dan uji  $f$ , dan dengan bantuan *google form* dan data yang telah teruji valid dan berhasil mengumpulkan sebanyak 50 responden. Dalam Pengujian hipotesis secara parsial variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $3,807 > 1,676$  selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0.000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karywan karena nilai  $t$  hitung lebih besar  $3.382 < 1.676$  selain itu, dikaetahui nilai sig. sebesar  $0.616 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Motivasi kerja berpengaruh negative, namun signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada nilai  $F$ hitung adalah sebesar  $23.935 > 4.03$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan kata lain

Received Juli 29, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 30, 2023

\* Fachria Fauhatuzzahro, [yavazzhro@gmail.com](mailto:yavazzhro@gmail.com)

terdapat pengaruh variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap variabel (Y). berdasarkan analisis terhadap jawaban responden, Disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci :** Disiplin, Kerja, Motivasi, Kinerja, Karyawan.

## **1. PENDAHULUAN**

Koperasi dan usaha mikro merupakan badan usaha yang dapat menambah lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses meratakan dan meningkatkan pendapatan masyarakat diIndonesia, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan mencapai kestabilan nasional, umumnya dan kestabilan ekonomi. Untuk memenuhi tugas tersebut membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang produktif, efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan karya (hubungan, kerja, dan tujuan). Semua potensial sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya disiplin

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting Karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan. Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya adalah permasalahan yang klasik dan hal kecil namun selalu up to date untuk didiskusikan. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal didalam instansi pemerintah atau perusahaan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen dari setiap divisi atau bidangnya.

Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok :

**Tabel 1.1**  
Absensi Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok  
Periode bulan januari-mei

bulan	Jumlah harikerja	Kehadiran			Tidak Hadir		persentase %
		Masuk	Dinas	Izin	Cuti	Alpa	
Januari	21	482	2048	0	24	70	48.72%
Februari	18	195	4950	0	26	296	42.32%
Maret	22	541	2760	0	10	522	58.04%
April	19	427	4950	0	0	80	40.28%
Mei	15	341	0	0	0	111	35.48%

*Sumber : Dinas Koperasi dan usaha mikro Kota Depok (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa masih rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja terlihat persentase pada setiap bulannya meningkat. Data diatas menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang cuti dan alfa dari bulan januari-mei secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik. Bulan januari presentase jumlah kehadiran sebesar 48.72 % , pada bulan februari jumlah presentase kehadiran 42.32% , pada bulan maret presentase kehadiran sebesar 58.04 % , pada bulan april jumlah presentase kehadiran sebesar 40.28 % , pada bulan mei jumlah presentase kehadiran sebesar 35.48 % . Secara keseluruhan menunjukkan naik turunnya presentase kehadiran dari setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan melekat pimpinan masih belum berjalan dengan ketat dan baik sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin pada kedisiplinan yang telah diatur. Selain itu, tidak adanya sanksi dan hukuman yang jelas dan tegas juga dapat meningkatkan naik dan turunkan absensi karyawan itu sendiri.

Motivasi yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok sudah membaik seperti memberikan *Reward* yang diberikan instansi/perusahaan bagaimanapun juga bentuk penghargaan dari perusahaan/instansi kepada karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kantor yang terkadang kurang kondusif juga membuat karyawan tidak nyaman dan juga tidak fokus dalam bekerja. Pimpinan perlu melakukan peningkatan motivasi terhadap karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul ”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

(Sutrisno, 2021) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma –norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan

Selain itu menurut (M.Hasibuan, 2020) banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja. Oleh karena itu, setiap atasan sekali berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau tidak dilaksanakannya. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik dalam bentuk tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **Motivasi**

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2016) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar

yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut (Surajiyo, 2020) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

### **Hipotesis**

- H1 = Hipotesis variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 = Hipotesis variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3 = Hipotesis variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

(Sugiyono, 2010) mendefinisikan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah keseluruhan Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Yang berjumlah 50 karyawan yang terdiri dari berbagai jabatan.

### **Sampel**

Menurut (Swarjana, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan mewakili seluruh populasi yang akan diteliti. seperti yang dikemukakan oleh , bahwa “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dapat mewakili seluruh populasi.” sampel yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dari segala keterbatasan penelitian mengambil sampel sebanyak 50 responden, dan penelitian menggunakan sampel jenuh, memakai sampel dalam seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung  $> 0,273$  dengan demikian maka dapat kita simpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin karyawan yaitu valid. Sehingga tidak ada item yang dihapus serta semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

##### 2) Uji Realibilitas

**Tabel 4.1** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Standar cronbach alpha	keputusan
1.	Disiplin kerja (X1)	0.855	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0.786	0,60	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (Y)	0.818	0,60	Reliabel

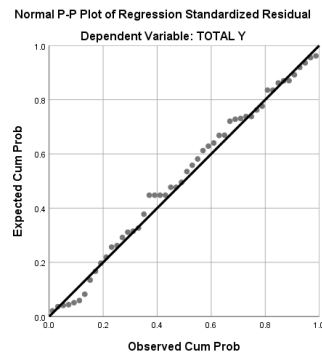
Sumber : Hasil olah data penulis SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Jika cronbach alpha  $> 0.60$  maka instrumen reliabel, Jika cronbach alpha  $< 0.6$  maka tidak reliabel menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai coeficien alpha lebih besar dari cronbach alpha.

##### Uji Normalitas

Pada penelitian Uji Normalitas telah dilakukan pengujian apakah model regresi variabel pengganggu atau residu berdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut gambar grafik uji normalitas yang telah dibuat dengan menggunakan spss 25 :

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot**



Sumber: Hasil Output SPSS 25

Dapat dilihat pada gambar grafik normal probability di atas, bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.2** Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.395	5.186			1.426	.161		
	TOTAL X1	.432	.114	.440		3.807	.000	.789	1.268
	TOTAL X2	.391	.116	.391		3.382	.001	.789	1.268

a. Dependent Variable: TOTAL Y

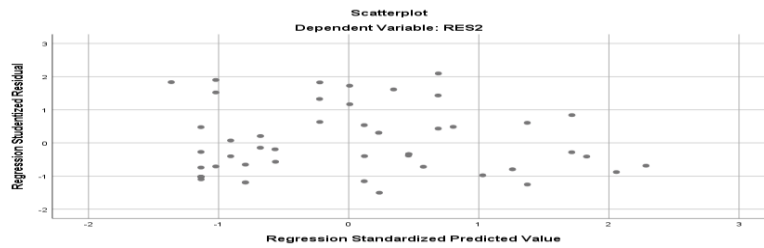
Sumber: data olah spss 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dapat dilihat dan disimpulkan bahwa

- a) Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin (X1) sebesar  $0,789 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,268 < 10,00$  maka pada variabel Disiplin tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.
- b) Nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi (X2) sebesar  $0,789 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,268 < 10,00$  maka pada variabel Motivasi tidak terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.2** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa seluruh titik-titik menyebar secara acak yaitu diatas, dibawah dan sekitar angka 0 dan tidak membentuk sebuah pola. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Uji Linearitas

**Tabel 4.3** Hasil Uji Linearitas  
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL Y *	Between Groups (Combined)	227.881	10	22.788	2.799	.010
TOTAL X1	Linearity	209.438	1	209.438	25.726	.000
	Deviation from Linearity	18.443	9	2.049	.252	.984
	Within Groups	317.499	39	8.141		
	Total	545.380	49			

Sumber : Hasil Olah Data dengan spss 25

Dari tabel IV.9 telah dilakukan uji linearitas dengan metode *lack-of-fit test* untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih pasti, Berdasarkan hasil olah data spss 25 dapat diperoleh nilai dari deviation from linearity 0,984. Kriteria pengambilan keputusan dengan sig = 0,984 menyatakan bahwa sig. > 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah dari variabel independent dan dependent memiliki hubungan linearitas.

## Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk menentukan bentuk dari hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui faktor Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil output resgresi linier berganda :



**Tabel 4.4** Persamaan Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.395	5.186		1.426	.161
	Disiplin	.432	.114	.440	3.807	.000
	Motivasi	.391	.116	.391	3.382	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 4.5** Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.505	.484	2.398

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kontribusi variabel independen (Disiplin kerja dan Motivasi) sebesar 50,5% terhadap variabel dependen Kinerja karyawan, sedangkan sisanya 40,5% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian seperti Disiplin kerja atau Motivasi.

### Uji t ( Uji Parsial )

**Tabel 4.6** Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.395	5.186		1.426	.161
	X1	.432	.114	.440	3.807	.000
	X2	.391	.116	.391	3.382	.616

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil data olah SPSS 25

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $3,807 > 1,676$  selain itu, diketahui nilai *sig* sebesar 0.000 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karywan karena nilai *t* hitung lebih besar  $3.382 < 1.676$  selain itu,dikaetahui nilai *sig.* sebesar  $0.616 > 0.05$  maka  $H_0$

diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Motivasi kerja berpengaruh negative, namun signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

### Uji F

Pada hasil uji f untuk menguji apakah salah satu faktor independen memiliki pengaruh pada variabel dependen secara bersamaan atau dalam kombinasi, uji f digunakan. Perbedaan antara F hitung dan F tabel berdampak pada variabel dependen.

**Tabel 4.7** Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.190	2	137.595	23.935	.000 <sup>b</sup>
	Residual	270.190	47	5.749		
	Total	545.380	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil data olah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada nilai Fhitung adalah sebesar  $23.935 > 4.03$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa,

1. Terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika Disiplin kerja tentang koperasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja karyawan yang artinya, jika Motivasi semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi di atas, penulis merumuskan saran sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan job description, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
2. Serta memaksimalkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Berdasarkan analisis data, indikator tanggung jawab dalam penilaian kinerja di perusahaan memperoleh hasil 40,5 %. Terutama pemimpin hendaknya mampu membuat karyawannya lebih bertanggung jawab lagi atas tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assidiq, M Muhammad, (2023) Universitas Al, and Asyariah Mandar. *Penguruang: Conference Series*.
- Uno, B., Hamzah, H. (2019). *Teori Motivasi Pengukuran Analisis Di Bidang Pendidikan*. ed. junwinanto.
- Banyuwangi. (2021). *Prosiding Konferensi Nasional Perikanan*. ed. Desy Febrianti. <http://www.mendeley.com/research/361e371c-5584-31bd-8374-4a9204001d17/>.
- Candra, K.Y.A., Yasa N.N. (2023). "Event Marketing, E-Wom, Citra Merek Terhadap Niat Beli." : 89.
- Chandra., Teddy., Priyono. (2023). *Statistika Deskriptif*.
- Eddy., Andriyani, I., (2021). *PENGERTIAN POPULASI, SAMPEL, VARIABEL*.
- Herdiawanti., Heri., Hamdayama, J., (2021). *Dasar-Dasar Penelitian Sosial*.
- Kusumawati, P. (2023). *Metodologi Penelitian*. ed. Andriyanto.
- Mardiatmoko, G.U.N. (2020). "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14(3): 333-42.
- Molaba. (2016). "ANALISIS EMOSIONAL, KEBIJAKSANAAN PEMBELIAN DANPERHATIAN SETELAH TRANSAKSI TERHADAP PEMBENTUKAN DISONANSI KOGNITIF KONSUMEN PEMILIK SEPEDA MOTOR HONDA

- PADA UD. DIKA JAYA MOTOR LAMONGAN.” 147(March): 11–40.
- Mulia, R.A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. ed. M.Ady Susanto.
- Rahmati, I., Sa’adah, L. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Siregar., Edison. (2022). *Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia*. ed. N.Rismawati.
- Situmorang, S.H. (2019). *Analisis Data Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Sopannah, A. (2021). *Isu Konteporer Ekonomi Dan Bisnis*.
- Suhadi & siti mudrika zein. 2022. *Path Analysis (Faktor Dominan Penentu Rasa Percaya Diri)Teori Dan Riset*.
- Sunarsi, Denok. 2020. “Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang Bsd Tangerang.” *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 21(1): 7–13.
- Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertian (Pengertian,Teori Dan Aplikasi)*. Deepublish publisher.
- Swarjana, I Ketut. 2022. *POPULASI-SAMPEL Teknik Sampling Dan Bias Dalam Penelitian*. ed. Erang Risanto.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian Administrasi* . ed. rosita novi andari. <https://unsyahpress.id>.
- Wardani, DIAN KUSUMA. 2020. *PENGUJIAN HIPOTESIS (DESKRIPTIF,KOMPARATIF, DAN ASOSIATIF)*. ed. ANGGUN WULANDARI.
- Wijaya, Hengki. 2020. *Sekolah Tinggi Teologia Jaffray Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Suzana Cla.