



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok

**Milka Rosiadi Gurning<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
E-mail: 64200466@bsi.ac.id

**Vera Agustina Yanti<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
E-mail: vera.vay@bsi.ac.id

**Ahmad Rafik<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
E-mail: ahmad.aaf@bsi.ac.id

Submit : 20 Juli 2024    Review : 31 Juli 2024    Accept : 07 Agustus 2024    Publish : 09 Agustus 2024



### Abstrak

Berdasarkan observasi penulis, pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok masih belum optimal dengan disiplin kerja. Hal ini masih terdapat pegawai yang datang terlambat, menunda tanggung jawabnya, dan masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan kabar. Hal-hal tersebut merupakan cerminan dari rendahnya tingkat disiplin dan motivasi pegawai yang juga menurunkan tingkat produktivitas pekerja. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Pemungutan sampel secara random sampling, dan populasi adalah 57 pegawai dengan menggunakan rumus slovin sehingga dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 36 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil Uji T nilai Sig untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar  $0,015 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Berdasarkan uji T nilai sig untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Hasil penelitian secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas berpengaruh signifikan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas

### Abstrak

*Based on the author's observations, employees of the Depok City Cooperative and Micro Business Office are still not optimal with work discipline. There are still employees who arrive late, delay their responsibilities, and there are still employees who are absent without giving news. These things are a reflection of the low level of employee discipline and motivation which also reduces the level of worker productivity. This research method uses statistical quantitative methods. The sample collection is random sampling, and the population is 57 employees using the slovin formula so that the number of samples can be obtained as many as 36 samples. The results of this study indicate that based on the results of the T test Sig value for the influence of work discipline on productivity of  $0.015 < 0.05$  can be concluded that a positive and significant effect on productivity variables. Based on the T test sig value for the effect of work motivation on productivity of  $0.000 < 0.05$  it can be concluded that the work motivation variable has a significant effect on productivity variables. The*

	<p style="text-align: center;"><b>Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia</b>  <b>Volume 02 No 03 Agustus 2024</b>  <b>E ISSN : 2987-7911</b></p> <p style="text-align: center;"><a href="https://lenteranusa.id/">https://lenteranusa.id/</a></p>	
---	--	---

*results of the study simultaneously work discipline and work motivation on productivity have a significant effect.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, and Productivity*

## **Pendahuluan**

Perusahaan ialah sebuah kelompok yang bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan. Agar bisnis dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka perlu dilakukan pengelolaan faktor-faktor produksi, yang meliputi modal, tenaga kerja, teknologi, bahan baku, dan sumber daya alam. Kapasitas manajemen organisasi sangat penting untuk kemampuannya beroperasi secara lebih efektif dan efisien, terutama di bidang sumber daya manusia. Perusahaan harus selalu memahami bagaimana berbagai bagian produksi berhubungan satu sama lain. Sebuah organisasi dapat bekerja secara efisien dengan fungsi-fungsi manajemen termasuk pengorganisasian, pengarahan, pengaturan, dan perencanaan selama semua fungsi tersebut ada dan memenuhi standar yang diperlukan (Irmayani, 2021).

Ketersediaan SDM tidak berpengaruh terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Di sisi lain, perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas SDM. Pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja sangat penting untuk kelancaran operasi manajemen. Selain itu, untuk memaksimalkan produktivitas, organisasi harus dikelola secara efektif, yang berarti bahwa pekerja harus mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi (Irmayani, 2021). Dengan seperti itu, salah satu hasil dari peningkatan disiplin karyawan adalah optimalisasi produktivitas pekerja. Disiplin yang baik ditandai dengan dua hal: ketepatan waktu dan perasaan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan orang lain. Disiplin juga mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan organisasi. Seorang karyawan akan berusaha untuk mengikuti semua peraturan jika peraturan itu ada, yang akan meningkatkan semangat kerja, kegembiraan kerja, dan tujuan produktivitas. Para pekerja saling memotivasi satu sama lain dengan melakukan hal-hal dasar seperti mengungkapkan rasa terima kasih, yang akan meningkatkan produktivitas pekerja.

Kurangnya motivasi di antara para karyawan merupakan faktor penyebab yang signifikan terhadap produksi yang buruk. Penulis menemukan hasil research gap pada motivasi penelitian (Santika & Panjaitan, 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh. Padahal menurut teori (Robbins, 2017) motivasi ialah proses yang menjelaskan kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan dan mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif serta antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Cara meningkat produktivitas melalui motivasi sebagai tolak ukur semangat kerja, meningkatkan disiplin, tingkat dukungan untuk mengembangkan diri, dan Produktivitas dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kinerjanya. Produktivitas dikatakan meningkat memiliki gambaran penunjang keberhasilan organisasi di perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik, dan memiliki sikap pandangan hari depan secara optimis dengan penuh keyakinan.

Untuk mengevaluasi produktivitas dan menetapkan nilai standar kinerja karyawan yang memungkinkan para pekerja untuk berpartisipasi secara efektif, diperlukan evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dilihat laporan SKP berdasarkan



peraturan pemerintah Permen PAN RB No. 6 tahun 2022. Hasil wawancara dengan pegawai hasil laporan absensi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok pegawai tahun 2023 pegawai membiasakan masuk jam kerja tidak teratur. Permasalahan pada absensi, yaitu 1) sering datang terlambat masuk kerja lebih dari 30 menit, (2) datang terlambat datang apel pagi dan sore, (3) pegawai pulang cepat tanpa memberikan kabar, (4) tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Menurut (Drs.H Melayu S.P Hasibuan, 2018) tiga persyaratan harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat dikatakan disiplin: (1) mematuhi jadwal kerja (2) berkinerja baik, dan (3) memenuhi semua batasan norma sosial.

Dinas koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok menjalankan tugas pengelolaan ketatausahaan, administrasi pemerintahan dan umum, pelatihan kewirausahaan, serta melakukan pengawasan koperasi dan usaha mikro. Untuk terlaksananya seluruh tugas-tugas dengan baik perlunya memperhatikan produktivitas yang tinggi dengan kepentingan SDM. Produksi produktivitas tenaga kerja yang tinggi yang mendorong efisiensi kelembagaan yang optimal membutuhkan wadah manajemen sumber daya manusia. Hasil maksimum dari proses individu dikenal sebagai produktivitas kerja. Produktivitas kerja akan bergantung pada motivasi dan disiplin karena sebaik apapun alat dan peralatan yang dimiliki, jika tidak diimbangi dengan usaha manusia, maka proses dan tujuan produksi tidak akan tercapai. Hal tersebut diperkuat oleh temuan studi (Santoso Arief Budi & Nur Kroirul Ramadhan, 2020) mengatakan bahwasannya produktivitas pekerja di PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Karena individu yang termotivasi akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka, mengendalikan disiplin dan motivasi dalam budaya perusahaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Produksi yang memuaskan juga secara tidak langsung dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja yang sangat baik di antara para pekerja. Sebaliknya, karyawan dengan etos kerja dan dorongan yang buruk akan menjadi kurang produktif.

## **Metode**

Studi memakai pendekatannya kuantitatif. Data statistik dianalisa dengan memakai instrumen penelitian kuantitatif untuk menguji asumsi yang sudah ada sebelumnya, sementara instrumen riset dipakai untuk menghimpun data dari populasi atau kelompok tertentu (Prof.DR.Sugiyono, 2018). Agar sampel benar-benar berguna atau dapat menggambarkan kondisi populasi saat ini secara akurat, sampel harus representatif (Prof.DR.Sugiyono, 2018). terlalu banyak orang yang harus diteliti karena sumber daya (uang, waktu, tenaga, dll.) atau karena populasinya terlalu besar. Ukuran sampelnya ditetapkan oleh penulis memakai pendekatan rumusnya slovin, yang mereduksi populasi dari total 57 karyawan. Dalam studi ini, metodologi pemilihan acak digunakan, tanpa memperhatikan strata yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan memilih sampel dari populasi. Teknik pengambilan sampel semacam ini dikenal sebagai probability sampling.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

E = persentasenya kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan mengambil sampel yang bisa ditolerir sebesar 10%. Sesuai rumus slovin.



$$N = \frac{57}{1+57(0,1)^2} = \frac{57}{1+0,57} = \frac{57}{1,57} = 36$$

Dengan melihat temuan perhitungannya, bahwasannya sampel dalam studi yakni sebanyak 36 karyawan. Lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok di lokasi JL. Margonda raya No.54, Kota Depok Teknik pengumpulan data untuk Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok melakukan observasi, kuesioner (skala likert 5), dokumentasi. Metode yang diujikan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji T dan uji F dengan menggunakan SPSS versi 25.

## Hasil

Dalam studi penulis memperoleh data dengan cara memberikan kuesioner yang berupa link google form kepada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok jumlahnya partisipan 36 orang. Dalam hal ini penulis menggunakan simple random sampling karena menggunakan seluruh pegawai yang berada dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Dari jumlah kuesioner yang telah disebarakan semua telah terisi responden bervariasi termasuk jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan jenis kelamin bahwasannya partisipan jenis kelaminnya wanita ada 26 orang (72,2%) dan pria 10 orang (27,8%). Berdasarkan data diatas bahwasannya partisipan jenis kelaminnya wanita jadi mayoritas daripada pria. Berdasarkan usia bahwasannya usia 20-28 tahun banyaknya 15 orang (41,7%), usia 29-39 tahun banyaknya 9 orang (25%), usia 40-49 tahun jumlahnya 10 orang (27,8%), dan > 50 tahun jumlahnya 2 orang (5,6%). Berdasarkan Pendidikan terakhir bahwasannya pendidikan SMA/SMK persentase 22,2%, pendidikan Diploma persentase 19,4%, pendidikan S1 persentase tingkat 50%, pendidikan S2 tingkat persentase 8,3%, pendidikan S3 tingkat persentase 0%.

## Uji Instrumen Data



### Uji Validitas

Suatu data dinyatakan valid jika nilai R-hitung item pernyataan lebih besar dibandingkan R-tabel dengan rumus ( $df=n-2$ ). Dalam hal ini persyaratan minimum untuk dijadikan valid jika sampel sebanyak 36 pegawai dengan  $R_{tabel} = 0,329$ . Dengan demikian, pernyataan dianggap tidak valid jika terdapat hubungan antara item dan skor keseluruhan kurang dari 0,329.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,740	0,329	Valid
X1.2	0,681	0,329	Valid
X1.3	0,570	0,329	Valid
X1.4	0,445	0,329	Valid

	<p style="text-align: center;"><b>Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia</b>  <b>Volume 02 No 03 Agustus 2024</b>  <b>E ISSN : 2987-7911</b></p> <p style="text-align: center;"><a href="https://lenteranusa.id/">https://lenteranusa.id/</a></p>	
---	--	---

X1.5	0,626	0,329	Valid
X1.6	0,598	0,329	Valid
X1.7	0,639	0,329	Valid
X1.8	0,650	0,329	Valid
X1.9	0,453	0,329	Valid
X1.10	0,524	0,329	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar R-tabel dengan angka 0,329



Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,601	0,329	Valid
X2.2	0,578	0,329	Valid
X2.3	0,831	0,329	Valid
X2.4	0,686	0,329	Valid
X2.5	0,713	0,329	Valid
X2.6	0,706	0,329	Valid
X2.7	0,830	0,329	Valid
X2.8	0,804	0,329	Valid
X2.9	0,732	0,329	Valid
X2.10	0,771	0,329	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar R-tabel dengan angka 0,329.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Produktivitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Produktivitas (Y)			
Y1	0,619	0,329	Valid
Y2	0,571	0,329	Valid
Y3	0,636	0,329	Valid
Y4	0,765	0,329	Valid
Y5	0,367	0,329	Valid
Y6	0,747	0,329	Valid

	<b>Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia</b> <b>Volume 02 No 03 Agustus 2024</b> <b>E ISSN : 2987-7911</b>  <a href="https://lenteranusa.id/">https://lenteranusa.id/</a>	
---	---	---

Y7	0,472	0,329	Valid
Y8	0,526	0,329	Valid
Y9	0,435	0,329	Valid
Y10	0,601	0,329	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan pada penelitian karena nilai R-hitung dari semua item pertanyaan pada variabel ini lebih besar R-tabel dengan angka 0,329

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,767	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,898	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,776	0,6	Reliabel

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya keseluruhan dari item kuesionernya Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas (Y). Penelitian ini adalah reliabel yang ditunjukkan pada nilai Cronbach's Alpha keseluruhan variabel memiliki nilai yang baik yaitu diatas 0,6. Maka dapat diartikan bahwa seluruh nilai dari variabel penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diterima, yang dilihat dari output Reliability Statistics yaitu nilai Cronbach's Alpha seluruh reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69534886
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.105
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>e,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Dengan melihat hal tersebut temuan pengujian memperlihatkan bahwasannya angka Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 angka ini lebih dari 0,05. Hal ini bahwasannya pendistribusiannya normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.937	1.068
	MOTIVASI KERJA	.937	1.068

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya *Tolerance* disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai angka sama yakni 0,937 angkanya > 0,1. Lalu angka VIF disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terdapat angka sama yakni 1,068 angkanya < 10 dengan seperti itu bahwasannya tidak adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,018	3,378		1,486	,147
	DISIPLIN KERJA	-,052	,073	-,128	-,720	,477
	MOTIVASI KERJA	-,015	,050	-,052	-,294	,770

a. Dependent Variable: HETERO

Dengan pengujian Glejser diperlihatkan dalam tabel bahwasannya sig. setiap variabelnya yakni 0,477 disiplin kerja (X1), dan 0,770 motivasi kerja (X2). Angka didapatkan lebih dari 0,05. Hal ini bahwasannya tidak ada heteroskedastisitasnya.

### Analisis Linear Berganda

Tabel 8. Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,186	5,528		2,023	,051
	DISIPLIN KERJA	,305	,119	,300	2,554	,015
	MOTIVASI KERJA	,434	,082	,623	5,299	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

$$Y = 11,186 + 0,305 X_1 + 0,434 X_2 + \epsilon$$

Mengacu pada persamaannya model, Maka interpretasinya yakni:

1. Angka konstantanya (a) 11,186 hal ini disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat angka = 0 maka angka produktivitas yakni 11,186. Hal ini menunjukkan produktivitas pegawai tanpa faktor disiplin kerja dan motivasi akan mengalami penurunan.
2. Angka koefisiennya disiplin kerja (X1) ialah 0,305 hal ini disiplin kerja terjadi kenaikannya 1 maka produktivitas akan terjadi kenaikannya 0,305. Koefesien regresinya positif antara disiplin kerja dengan produktivitas. Ini memperlihatkan disiplin kerja ada peningkatan, maka produktivitas ikut ada peningkatan.
3. Angka koefisiennya motivasi kerja (X2) ialah 0,434 hal ini motivasi kerja terjadi kenaikannya 1 maka produktivitas terjadi kenaikannya 0,434. Koefesien regresinya positif antara motivasi kerja dengan produktivitas. Ini memperlihatkan motivasi kerja ada peningkatan, maka produktivitas ikut ada peningkatan.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Tabel 9. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.186	5.528		2.023	.051
	DISIPLIN KERJA	.305	.119	.300	2.554	.015
	MOTIVASI KERJA	.434	.082	.623	5.299	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dengan melihat hal tersebut temuan pengujian pengaruhnya disiplin kerja pada produktivitas. Hal ini didapatkan angka  $t_{hitung}$  sebesar 2,554 dan  $t_{tabel}$  2,032 hal ini bahwasannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta didapatkan angka signifikannya  $0,015 < 0,05$ . Hal ini diterimanya  $H_1$  dan ditolaknya  $H_0$ . Dengan seperti itu disiplin kerja secara parsial ada pengaruhnya positif dan signifikan pada produktivitas.

Dalam temuan pengujian pengaruhnya motivasi kerja pada produktivitas. Hal ini didapatkan angka  $t_{hitung}$  sebesar 5,299 dan  $t_{tabel}$  2,032 hal ini bahwasannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  didapatkan angka signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini diterimanya  $H_2$  dan ditolaknya  $H_0$  ditolak. Dengan seperti itu motivasi kerja secara parsial ada pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas.

#### Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.701	2	170.350	22.108	.000 <sup>b</sup>
	Residual	254.272	33	7.705		
	Total	594.972	35			





$F(k-1 ; n-k)$

DF:  $n-k-1 (36-2-1) = 33$

$F_{tabel} 3,28$

Dengan melihat hal tersebut bahwasanya  $F_{tabel} 3,28$ . Temuannya ini angka  $F_{hitung} 22,108$  dan angka  $F_{tabel} 3,28$ . Dengan angka tersebut memperlihatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansinya  $0.000 < \alpha 0.05$ . hal ini ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_3$ , dengan seperti itu disiplin kerja dan motivasi kerja ada pengaruhnya Signifikan pada produktivitas.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.547	2.77582

Tabel 11. Uji Koefisien Diterminasi

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya angka koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) diperlihatkan dalam kolom *R Square* ialah 0,573. Angka tersebut memberi penjelasan bahwasannya ada pengaruhnya disiplin kerja dan motivasi kerja pada produktivitas besarnya 0,573 (57,3 %) sisanya ( $100\% - 57,3\% = 42,7\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari model studi.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Dengan melihat temuan hipotesa yang sudah ditetapkan disiplin kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Dari temuan uji T pada disiplin kerja memperlihatkan angka  $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 2,032$ , hal ini ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_1$  hal ini dikatakan pengaruhnya disiplin kerja ( $X_1$ ) produktivitas ( $Y$ ). Hal ini ada penguatnya pada angka probabilitinya signifikan lebih dari 0,05 yakni 0,15. Hal ini adanya kesesuaian dengan studi (Nainggolan & Sudjiman, 2022) memperlihatkan bahwasannya disiplin ada pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas karyawan. Karyawan yang mengikuti kebijakan kantor, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, dan dapat secara efektif menggunakan waktu kerja mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi di tempat.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Dengan melihat temuan hipotesa yang sudah ditetapkan motivasi kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada produktivitas karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Dari temuan uji T pada motivasi kerja memperlihatkan angka  $t_{hitung} 5,299 > t_{tabel}$



2,032. Hal ini ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_2$  hal ini dikatakan pengaruhnya motivasi kerja ( $X_2$ ) produktivitas ( $Y$ ), hal ini ada penguatnya pada angka probabilitasnya signifikan  $0.000 < 0.05$ . Temuan studi ini memperlihatkan bahwasanya produktivitas karyawan bisa dimaksimalkan jika ada motivasi di seluruh pekerja, namun motivasi yang rendah akan menghasilkan produksi di bawah standar. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi (Rainingsih et al., 2023) hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja ada pengaruhnya signifikan pada produktivitas. Motivasi memiliki peran dalam produktivitas selain disiplin kerja. Tujuan dari motivasi adalah untuk membuat orang ingin bekerja lebih keras dengan mengajarkan mereka bagaimana memotivasi diri mereka sendiri atau orang lain untuk bekerja dengan penuh semangat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Dengan melihat pengujian analisa secara bersamaan ada pengaruhnya signifikan pada produktivitas pegawai Dinas koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Pembuktiannya uji F memperlihatkan angka signifikannya  $0.000 < a 0.05$ . Angka f hitung  $22,108 > f$  tabel  $3,28$  hal ini ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_3$ . Hal ini ada pengaruhnya antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan pada produktivitas pegawai. temuan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )  $57,3$  lalu angka sisa  $42,7\%$  penjelasannya dari faktor lainnya tidak ada dalam studi ini.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa t hitung  $2,554$  dan t tabel  $2,032$  hal ini bahwa t hitung  $> t$  tabel, dengan angka signifikannya  $0,015 < 0,05$ . Disiplin kerja ( $X_1$ ) pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja dinas koperasi dan usaha mikro kota depok, maka keadaan disiplin kerja pegawai dituntut untuk mematuhi aturan yang ada di instansi sehingga produktivitas menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung  $5,299$  dan t tabel  $2,032$  hal ini bahwasannya t hitung  $> t$  tabel, lalu angka signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja ( $X_2$ ) pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja untuk lebih baik agar motivasi harus diperkuat. Hasil uji f secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh pada produktivitas secara bersamaan fhitung  $22,108 > f$  tabel  $3,28$ . Selain itu, hasil R Square menunjukkan  $0,573$  yang menyatakan bahwasannya ada pengaruhnya disiplin kerja dan motivasi kerja pada produktivitas sebesar  $0,573$  ( $57,3\%$ ) sisanya  $42,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### **Daftar Pustaka**

- Agustina, A. N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *Cidea*, 2(1), 92–103.
- Andalia, E., Bakri, M., & Mauliza, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Bank Aceh Syariah. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2.



- Arsitia Intan. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA KREASI UTAMA DI JAKARTA. *JURNAL WIDYA PERSADA, MANAJEMEN & AKUNTANSI*, 2.
- Arga PS, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. LI. *Digital Bisnis: jurnal publikasi ilmu menejemen dan E-commorce*, 2(1), 312-334.
- Bukit, B., Malusa, T. M., & Rahmat, A. D. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Dr Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (D. Suswati, Endang (ed.)). Media Nusa Creative.
- Drs.H Melayu S.P Hasibuan. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (PT BUMI AK).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V. *Jurnal Humaniora*, 4. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Firmansyah, D., & mistar. (2020). PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA. *Jurnal DIMENSI*, 9(2), 202–216.
- Irmayani, D. W. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Marnis, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148.
- Paeno. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1(3).
- Prof.Dr.Sondang P.Siagian, M. P. . (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT BUMI AKSARA.
- Prof.DR.Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Prof.H.Imam Ghozali, M. C. P. D. C. A. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Prof Dr. Hj. Sedarmayanti, M. P. . A. (2017). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. P. . A. Prof. DR.Hj. Sedarmayanti (ed.)).
- Rainingsih, A. K. N., Wijaya, Y. P., & Diputra, S. I. G. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Disdukcapil Tabanan*. 3(11), 2090–2099.
- Santika, S. W., & Panjaitan, W. . T. (2023). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL GOODRICH SUITES JAKARTA. *Jurnal Bisnis Perspektif (BIP's)*, 15, 65–77. <http://jurnal.ukdc.ac.id/index.php/BIP>
- Santoso Arief Budi, & Nur Kroirul Ramadhan. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICE BOWL INDONESIA DI PLAZA ASIA SUDIRMAN. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Siahaya, S., Pocerattu, Alfonso, & Aunalal, I. Z. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA



**Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Volume 02 No 03 Agustus 2024**  
**E ISSN : 2987-7911**

<https://lenteranusa.id/>



TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANADARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS I AMBON. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 2, 60–67.

Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.