

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Sejarah Tempat Penelitian

Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta didirikan berdasarkan “Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tanggal 30 Juli 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tugas Biro Koperasi dan UKM DIY dijelaskan dalam “Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 56 Tahun 2018 tentang Rincian Tugas dan Kegiatan Biro Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tanggal 1 Oktober 2018”. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta atau disingkat DISKOP UKM DIY mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Misi badan ini adalah membantu gubernur dalam mengelola koperasi dan usaha kecil dan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, DISKOP UKM DIY mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program kerja Dinas;
2. Perumusan kebijakan teknis bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
3. Pelaksanaan kerja sama koperasi, usaha kecil dan menengah

4. Pembinaan, pelindungan, pemasaran, dan pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
5. Pelayanan umum bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
6. Pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
7. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, dan pengawasan urusan pemerintahan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota;
8. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
9. Pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
10. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
11. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas Dinas; dan
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas

Diskop UKM DIY memiliki 4 Bidang yaitu ; Bidang UKM, Bidang Koperasi, Bidang Layanan Kewirausahaan Koperasi UKM dan Bidang Pembiayaan.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja

2. Misi

Kemuliaan martabat manusia jogja menyandang Misi “Lima Kemuliaan” atau “Pancamulia”, yakni :

- a. Terwujudnya peningkatan kualitas hidup - kehidupan - penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing,
- b. Terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan,
- c. Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan,
- d. Terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, dan
- e. Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi,

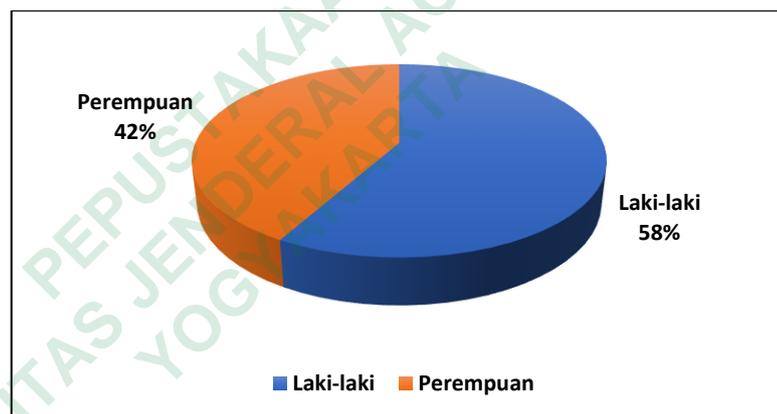
dan nepotisme. dan martabat manusia Jogja, melalui langkah-langkah perjumpaan dan saling silang.

4.1.3 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 responden yang akan disajikan dalam kelompok jenis kelamin, lama bekerja, usia, tingkat Pendidikan, dan status pegawai.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam kelompok jenis kelamin di bedakan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan dan disajikan dalam gambar berikut :



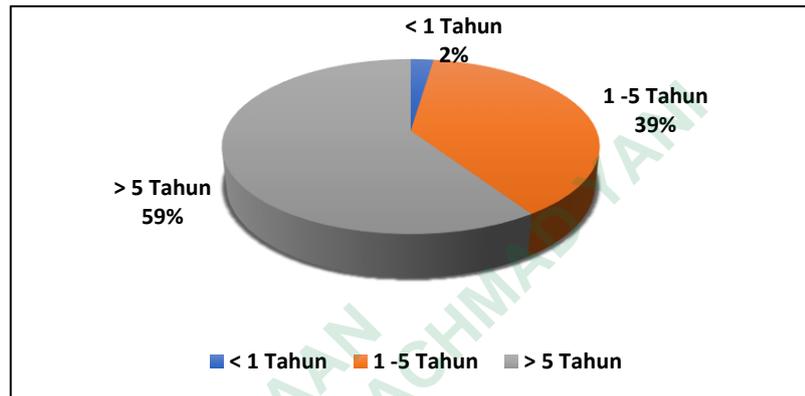
Gambar 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih dominan dibanding perempuan dengan jumlah laki-laki 50 orang dengan persentase 42% dan perempuan 36 orang dengan persentase 36%. Maka dari itu responden Dinas Koperasi dan UKM DIY, pada penelitian ini di dominasi berjenis kelamin laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti diperoleh deskripsi responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan dalam tabel dan gambar berikut :



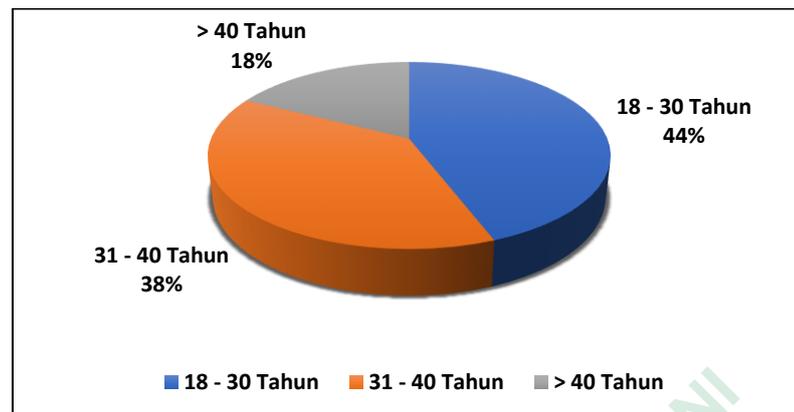
Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan responden yang lama bekerja < 1 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 2%, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 33 orang dengan persentase 39%, responden lama bekerja > 5 tahun berjumlah 51 orang dengan persentase 59%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini lama bekerja > 5 tahun dengan persentase 59% .

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dari data lapangan, di analisis bahwa responden kelompok Usia dijelaskan sebagai berikut :



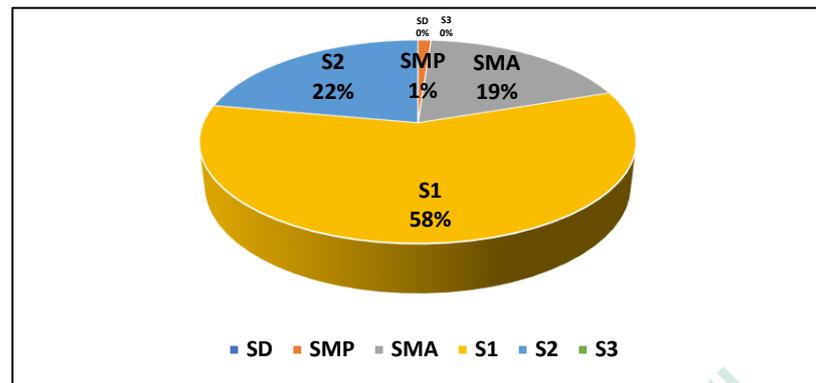
Gambar 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Dapat dilihat gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden berusia 18 s/d 30 tahun berjumlah 38 orang, kemudian responden usia 31 s/d 40 tahun berjumlah 33 orang, serta responden usia lebih dari 40 sebanyak 15 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 18 hingga 30 tahun dengan total sebesar 38 orang dengan persentase 44% dari keseluruhan responden.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari data lapangan, di analisis bahwa responden kelompok tingkat pendidikan dijelaskan sebagai berikut :



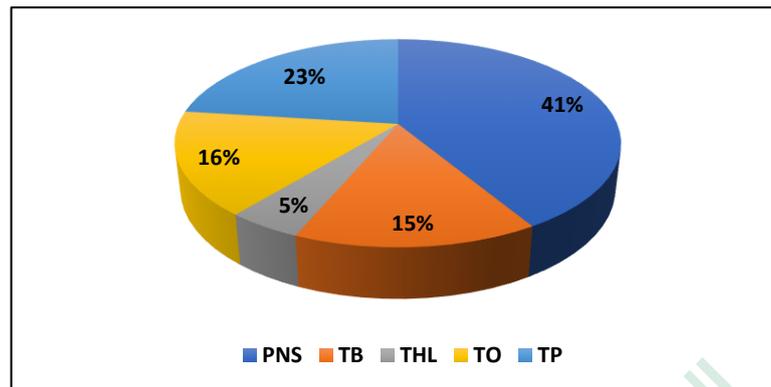
Gambar 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SD berjumlah 0, tingkat pendidikan SMP berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, tingkat pendidikan SMA berjumlah 16 orang dengan persentase 19%, tingkat pendidikan S1 berjumlah 50 orang dengan persentase 58%, tingkat pendidikan S2 berjumlah 19 orang dengan persentase 22%, dan tingkat pendidikan S3 berjumlah 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini mayoritas responden tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 sebesar 50 orang dengan persentase 58%.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Dari data lapangan, di analisis bahwa responden kelompok status pegawai dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden dengan status pegawai PNS berjumlah 36 orang dengan persentase 41%, status pegawai tenaga bantu berjumlah 13 orang dengan persentase 15%, status pegawai tenaga harian lepas berjumlah 4 orang dengan persentase 5%, status pegawai tenaga *outsourcing* berjumlah 14 orang dengan persentase 16%, dan status pegawai tenaga pendamping berjumlah 20 orang dengan persentase 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini mayoritas responden memiliki status pegawai PNS dengan jumlah sebesar 36 orang.

4.1.4 Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berikut hasil dari analisis *outer model* yang meliputi :

1. *Convergent Validity*

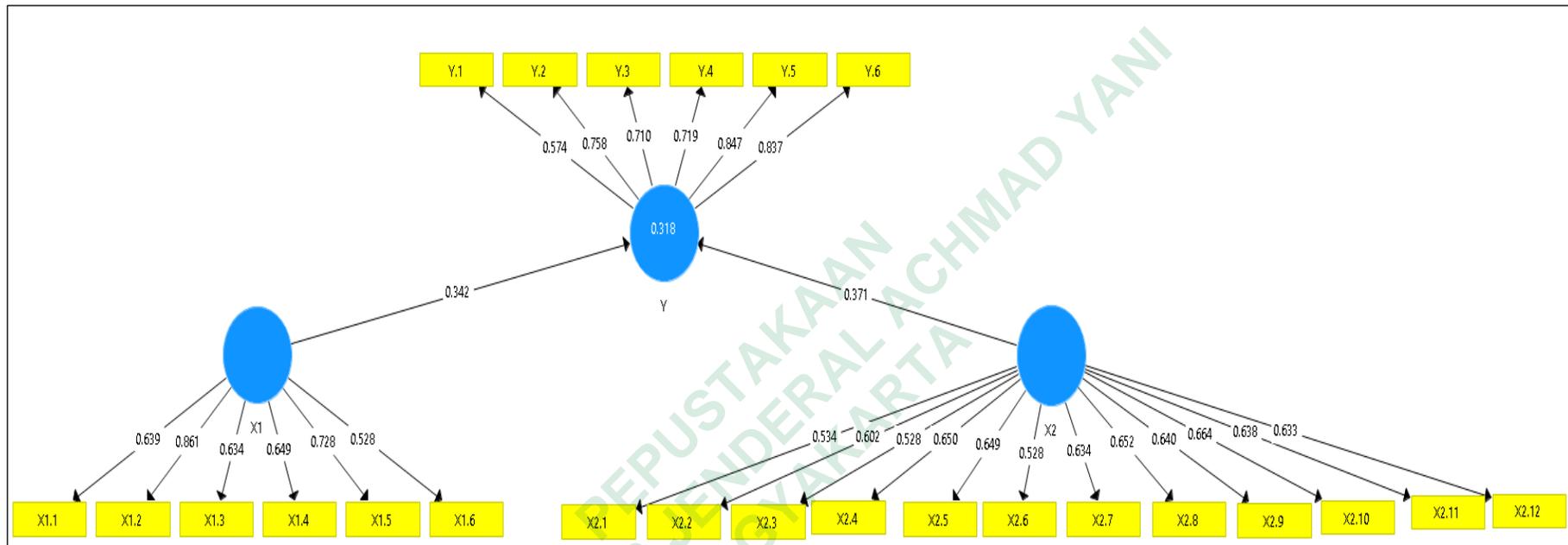
Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *outer loading* (*loading factor*). *loading factor* adalah angka yang menunjukkan

korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* dalam penelitian ini yaitu $> 0,5$ yang artinya diterima (Eka Satrio, 2016). Berikut hasil dari uji *convergent validity* dengan melihat nilai *loading factor*.

Tabel 4.1 *Outer Loading*

No	Indikator	Nilai <i>Loading</i>	Keterangan
1.	X1.1	0.639	Memenuhi <i>convergent validity</i>
2.	X1.2	0.861	Memenuhi <i>convergent validity</i>
3.	X1.3	0.634	Memenuhi <i>convergent validity</i>
4.	X1.4	0.649	Memenuhi <i>convergent validity</i>
5.	X1.5	0.728	Memenuhi <i>convergent validity</i>
6.	X1.6	0.528	Memenuhi <i>convergent validity</i>
7.	X2.1	0.534	Memenuhi <i>convergent validity</i>
8.	X2.2	0.602	Memenuhi <i>convergent validity</i>
9.	X2.3	0.528	Memenuhi <i>convergent validity</i>
10.	X2.4	0.650	Memenuhi <i>convergent validity</i>
11.	X2.5	0.649	Memenuhi <i>convergent validity</i>
12.	X2.6	0.528	Memenuhi <i>convergent validity</i>
13.	X2.7	0.634	Memenuhi <i>convergent validity</i>
14.	X2.8	0.652	Memenuhi <i>convergent validity</i>
15.	X2.9	0.640	Memenuhi <i>convergent validity</i>
16.	X2.10	0.664	Memenuhi <i>convergent validity</i>
17.	X2.11	0.638	Memenuhi <i>convergent validity</i>
18.	X2.12	0.633	Memenuhi <i>convergent validity</i>
19.	Y.1	0.574	Memenuhi <i>convergent validity</i>
20.	Y.2	0.758	Memenuhi <i>convergent validity</i>
21.	Y.3	0.710	Memenuhi <i>convergent validity</i>
22.	Y.4	0.719	Memenuhi <i>convergent validity</i>
23.	Y.5	0.847	Memenuhi <i>convergent validity</i>
24.	Y.6	0.837	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber : Data SEM-PLS 2023



Gambar 4.6 Model PLS

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Berdasarkan gambar 4.6 dan tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing indikator lebih dari 0,5, artinya semua indikator disetiap variabel dapat diterima atau telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk melihat seberapa jauh suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini menggunakan nilai *heretroit-monotrait ratio* (HTMT) dan *cross loading*. Jika nilai HTMT kurang dari 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Sitorus & Jufrizen, 2021). Dibawah ini merupakan pengujian nilai *cross loading*. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Tabel 4.2 *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	Y
X1.1	0.639	0.008	0.267
X1.2	0.861	0.152	0.367
X1.3	0.634	0.425	0.286
X1.4	0.649	0.134	0.262
X1.5	0.728	0.117	0.372
X1.6	0.528	0.262	0.130
X2.1	0.263	0.534	0.229
X2.2	0.060	0.602	0.068
X2.3	0.155	0.528	0.068
X2.4	0.114	0.650	0.216
X2.5	0.058	0.649	0.124

Indikator	X1	X2	Y
X2.6	-0.016	0.528	0.066
X2.7	0.045	0.634	0.132
X2.8	0.313	0.652	0.266
X2.9	0.296	0.640	0.366
X2.10	0.112	0.664	0.494
X2.11	0.038	0.638	0.309
X2.12	0.131	0.633	0.193
Y.1	0.229	0.257	0.574
Y.2	0.308	0.344	0.758
Y.3	0.406	0.229	0.710
Y.4	0.217	0.334	0.719
Y.5	0.371	0.370	0.847
Y.6	0.380	0.466	0.837

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Berdasarkan tabel 4.2, nilai indikator X1.1 sampai X1.6 menunjukkan lebih tinggi berkorelasi dengan variabel disiplin kerja, yang berarti indikator tersebut dapat menjelaskan variabel disiplin kerja lebih baik dibandingkan dengan indikator dari blok lainnya. Dengan hal ini, indikator lainnya juga berhubungan atau berkorelasi tinggi dengan variabel.

Berikut hasil dari uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT):

Tabel 4.3 *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	(HTMT)
X2 → X1	0,428
Y → X1	0,510
Y → X2	0,384

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *heretroit-monotrait ratio* (HTMT) adalah :

- a. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (X1) nilai HTMT $0,428 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain.
 - b. Variabel kinerja (Y) terhadap disiplin kerja (X1) nilai HTMT $0,510 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain.
 - c. Variabel kinerja (Y) terhadap motivasi kerja (X2) nilai HTMT $0,384 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain.
3. *Construct Reliability*

Reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk . Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah $> 0,6$ (Sitorus & Jufrizen, 2021).

Tabel 4.4 *Construct Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Rho_A	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Kriteria
X1	0,767	0,795	0,835	Reliable
X2	0,873	0,877	0,879	Reliable
Y	0,838	0,861	0,881	Reliable

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Dari hasil pengujian *composite reliability* diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* disiplin (X1) adalah $0,835 > 0,6$. Variabel motivasi kerja (X2) adalah $0,879 > 0,6$. Dan variabel

kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja (Y) adalah 0,881. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang baik. Artinya instrument dari semua variabel dianggap handal untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

4.1.5 Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

Uji ini dilakukan dalam *smartpls4* dengan pengambilan keputusan melalui 5 pengujian yaitu :

1. *R-Square* (R^2)

R-Square digunakan untuk melihat proposi dari nilai variable yang dipengaruhi (endogen) terhadap variable yang mempengaruhi (eksogen). Hal ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Sitorus & Jufrizen, 2021). Jika nilai $R^2 = 0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat), jika nilai $R^2 = 0.50 - 0,74 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang), dan jika nilai $R^2 = 0.25 - 0,49 \rightarrow$ model adalah lemah (Juliandi, 2018). Nilai R^2 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 *R-Square*

Konstruk	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	Keterangan
Y	0,318	0,302	Lemah

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Hasil dari pengujian nilai *R-Square* menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,318. Artinya kemampuan variabel X1 dan X2 dalam

menjelaskan Y adalah sebesar 31,8% (lemah) sedangkan sisanya 68,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

2. *Colinearity Statistic (VIF)*

Uji kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai $VIF > 5.00$ artinya ada masalah kolinearitas, jika nilai $VIF < 5.00$ artinya tidak ada masalah kolinearitas) (Juliandi, 2018). Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 *Colinearity Statistic (VIF)*

Indikator	VIF
X1.1	1.848
X1.2	2.465
X1.3	1.351
X1.4	1.602
X1.5	1.631
X1.6	1.624
X2.1	1.420
X2.2	3.598
X2.3	3.129
X2.4	3.920
X2.5	4.349
X2.6	1.837
X2.7	2.043
X2.8	1.937
X2.9	1.637
X2.10	1.454

Indikator	VIF
X2.11	1.832
X2.12	1.920
Y.1	1.254
Y.2	1.814
Y.3	1.610
Y.4	1.682
Y.5	2.844
Y.6	2.530

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* kurang dari 5.00. Artinya tidak terdapat masalah kolinearitas pada seluruh indikator. Sehingga membuktikan korelasi antar konstruk kuat.

3. *Path Coefficient (Direct Effect)*

Analisis *path coefficient* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Sitorus & Jufrizen, 2021). Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Dan untuk nilai probabilitas/signifikansi (*p-value*) yaitu : jika nilai *p-value* < 0,05, maka signifikan. Jika nilai

$p\text{-value} > 0,05$, maka tidak signifikan (Sitorus & Jufrizen, 2021). Nilai *path coefficient* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV)</i>	<i>P value</i>
X1 → Y	0.342	0.343	0.082	4.175	0.000
X2 → Y	0.371	0.419	0.087	4.269	0.000

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

- a. Variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.342 dan $p\text{-value}$ 0.000 (< 0.05) yang artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
- b. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0.371 dan $p\text{-value}$ 0.000 (< 0.05) yang artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian dari *path coefficient*. Pada penelitian ini, aturan pengambilan keputusan adalah menggunakan koefisien jalur (*original sample*) bernilai positif dan nilai $p\text{-value}$. Suatu hipotesis diterima pada saat tingkat signifikansi (nilai $p\text{-value}$) lebih kecil dari 0,05. Jika tingkat signifikansi (nilai $p\text{-value}$) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Kusuma et al., 2022). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	P-value	Path Coefficient	T-statistic	Keterangan
1.	H1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)	0.000	0.342	4.175	Diterima
2.	H2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)	0.000	0.371	4.269	Diterima

Sumber : Data SEM-PLS 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 4.2.1 Hipotesis pertama (H1) diterima karena ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.342, t-statistik 4.175 dan *p-value* ($0.000 < 0,05$). Artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja (X1), maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y).**
- 4.2.2 Hipotesis kedua (H2) diterima karena ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.371, t-statistik 4.269 dan *p-value* ($0.000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja (X2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y).**

4.3 Pembahasan

Judul penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY. Setelah dilakukannya penelitian dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana data penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi *smartpls4*. Dari hasil analisis yang dilakukan ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY. Dibawah ini pembahasannya :

4.3.1 Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.342 dan *p-value* 0.000 (< 0.05). Menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi dan UKM DIY sehingga H_1 diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang lain (Berliana et al., 2019) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Zulkifli,

et.al, 2022) bahwa kedisiplinan merupakan kunci dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaiannya kinerja pegawai yang optimal. Disiplin kerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja yang akan dicapai (Agung Budi, 2022).

4.3.2 Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dibuktikan dengan hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.371 dengan *p-value* 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis H² diterima yaitu terdapat kinerja pegawai (Y).

Hal ini selaras dengan hipotesis penelitian Desi Kristanti (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Permana & Pracoyo, 2021) bahwa motivasi memiliki tujuan yang penting, yaitu meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kreativitas karyawan dan partisipasi karyawan, menjaga stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan kepuasan kerja, sekaligus meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Sehingga, Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan mampu meningkatkan pula kinerja karyawannya.

Dari hasil pembahasan diatas, hasil penelitian ini sejalan dengan teori SDT (*Self Determination Theory*) yang menunjukkan bahwa ketika manusia mengalami hambatan dalam pemenuhan motivasi dan disiplin, mereka akan menjadi kurang termotivasi dan disiplin menurun. Semakin motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karena karyawan yang termotivasi untuk mencapai kesuksesan, mereka cenderung lebih berkontribusi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.