



Research Article

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo

Wulan Mustika Rizqi¹, Eko Prasajo²

1. Universitas Cokroaminoto Yogyakarta; wulanrizki235@gmail.com
2. Universitas Cokroaminoto Yogyakarta; ekoprasajo60@gmail.com

Copyright © 2024 by Authors, Published by **Demagogi: Journal of Social Sciences, Economics and Education**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : August 12, 2024

Revised : September 12, 2024

Accepted : September 23, 2024

Available online : October 07, 2024

How to Cite: Wulan Mustika Rizqi, & Eko Prasajo. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Photo Image and Watch Shop in Wonosobo. *Demagogi: Journal of Social Sciences, Economics and Education*, 2(5), 274-288. <https://doi.org/10.61166/demagogi.v2i5.68>

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Photo Image and Watch Shop in Wonosobo

Abstract. This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The data analysis technique used in this research is multiple linear analysis, using the F test and t test. Collecting data using a questionnaire with a sample of 45 permanent employees, and the results of multiple linear regression, showed that work motivation variables had a significant effect on employee performance, research showed that the work motivation variable obtained a thitung value of 5.415 and a significance value of = 0.000, then obtained thitung > ttable or $5.415 > 2.018$, and a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted, which means that the work motivation variable (X_1) partially has a significant effect on employee performance (Y). Work discipline

has a significant effect on employee performance, research shows that the work discipline variable obtained a *t*hitung value of 3,983 and a significance value of = 0.000, then obtained a *t*hitung > *t*table or $3,983 > 2,018$, then H_a is accepted which means that the work discipline variable (X_2) partially has a significant effect on employee performance (Y). And the results of the F test show that there is a significant influence between work motivation and work discipline on the performance of photo and watch image shop employees in Wonosobo, the test results obtained an F count value of 56,807, so it is said to be $F_{count} > F_{table}$ or $56,807 > 3,219$, and the significance value is $0.000 < 0.05$, H_a is accepted, which means that the variables work motivation (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a significant influence on employee performance (Y). The conclusion from the results of this research is that improving employee performance cannot be separated from work motivation and work discipline. With the high work motivation and work discipline they have, it will be easier to improve employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 45 karyawan tetap, dan hasil dari regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai *t*hitung sebesar 5,415 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh *t*hitung > *t*table atau $5,415 > 2,018$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai *t*hitung sebesar 3,983 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh *t*hitung > *t*table atau $3,983 > 2,018$, maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko citra foto dan arloji di Wonosobo, hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 56,807 maka dikatakan $F_{hitung} > F_{table}$ atau $56,807 > 3,219$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja dan juga disiplin kerja. Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan atau organisasi sumber daya manusia yang handal sangat penting dan dibutuhkan, apa lagi pada era globalisasi seperti saat ini. Setiap perusahaan ataupun organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga) (Syahrudin & Salim, 2012). Organisasi yang paling efektif adalah dengan mencari cara yang unik dan menarik untuk menahan dan memotivasi para karyawan (Sumber Daya Manusia) pada suatu perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan mengelola faktor

manusia atau karyawan semaksimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan membuat dan menjadwalkan dengan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Syarief, 2022). Dalam Manajemen SDM juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang didalamnya bagaimana dalam pengaturan karyawan, pengembangan karyawan, peningkatan karier karyawan, evaluasi kinerja karyawan, kompensasi karyawan dan hubungan dalam ketenagakerjaan yang baik, maka Manajemen SDM harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut (Elbadiansyah, 2019). Efisien berarti dapat menggunakan SDM yang minim untuk dapat mengelola juga memproduksi barang atau jasa yang bernilai tinggi.

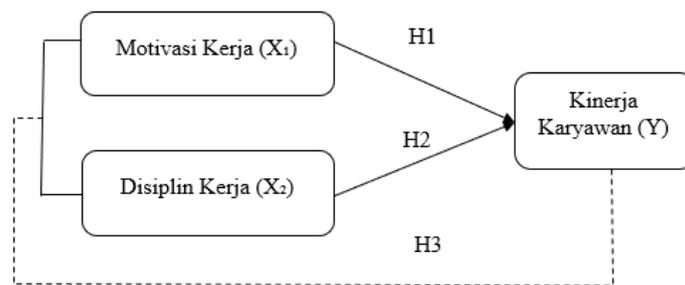
Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai/karyawan di perusahaan tersebut. Faktor yang sering terjadi adalah tentang masalah motivasi kerja, serta kedisiplinan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan/tugas yang sudah menjadi tanggungjawab dan sudah menjadi standar operasional prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (*online*), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya (Rezeki, 2021). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerjasama untuk memotivasi tujuan yang telah ditentukan (Ansory & Indrasari, 2018).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan atau organisasi maupun bagi pegawainya atau individu. Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin preventif yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Disamping itu kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sesuai hasil kerja tersebut) (Yulius, 2022). Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat ataupun lebih lama dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dalam mengerjakan pekerjaan. Kedisiplinan karyawan sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan dengan dibarengi motivasi-motivasi oleh atasan maupun sesama karyawan, sehingga dapat menimbulkan kesinambungan dalam setiap melakukan aktivitas pekerjaan sehingga dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan dapat maju dan berkembang karena adanya kepedulian antar sesama karyawan maupun atasan. Terkadang dalam sebuah perusahaan, masih terjadi dimana seorang karyawan bekerja dengan kedisiplinan yang kurang, baik berupa pengelolaan tugas masing-masing, jam tiba di perusahaan maupun jam selesai aktivitas di perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan sangat menentukan dan juga sebagai tolak ukur dalam perusahaan didalam pandangan warga/masyarakat sekitar.

Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo merupakan toko yang sering dikunjungi masyarakat dari dalam kota maupun luar kota. Toko ini menjual belikan barang maupun jasa, barang-barang yang lengkap dan menarik seperti baju dengan berbagai model, tas sekolah sampai tas koper, bermacam-macam alat tulis, berbagai model arloji, alat mengukur berat badan hingga kosmetik, dan tidak kalah menarik di Toko Citra Foto dan Arloji ini juga menjual belikan dalam bentuk jasa seperti foto studio. Toko Citra Foto dan Arloji ini terletak di Jl. A. Yani No.56, Sumberan Selatan, Kec. Mojotengah, Wonosobo. Tujuan penelitian ini dilakukan diharapkan agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Citra dan Arloji di Wonosobo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan perumusan kebijakan dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Keterangan:

_____ : Parsial

----- : Simultan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang diamati dalam usaha untuk memahami (Abubakar, 2021). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₃: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka dengan metode yang digunakan adalah metode survei. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya (Abdullah, 2021). Metode penelitian *survey* adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, survei dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa semua karyawan pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo yang berjumlah 45 karyawan. Maka peneliti menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh kelompok populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan, apabila kriteria populasi yang ditetapkan sesuai namun berjumlah sedikit (populasi *relative kecil*) (Darvin, 2021).

Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur (Sugiyono, 2013) Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik ini perlu melakukan beberapa langkah untuk dapat diuji agar menghasilkan data yang diinginkan. Uji yang harus dilakukan seperti uji validitas data, rumus yang digunakan yaitu Korelasi Product Moment dari pearson, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen, dan

uji hipotesis dengan uji t dan uji F untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Operasional Variabel

Tabel 1. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat upaya untuk berprestasi baik • Tingkat upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain dalam prestasi • Tingkat upaya mengembangkan diri • Tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja • Tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini • Tingkat kemampuan untuk menghadapi kesulitan <p>(Yulius, 2022)</p>
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehadiran • Tata cara kerja • Ketaatan pada atasan • Kesadaran bekerja • Tanggung jawab <p>(Yulius, 2022)</p>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Rentang waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan • Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu • Standar kesesuaian terhadap biaya yang telah dikeluarkan • Kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan • Standarisasi berdasarkan tingkat kesempurnaan yang diinginkan • Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh • Perilaku dalam bekerja sesuai dengan keinginan • Terampil dalam melakukan pekerjaan • Jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu • Karyawan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) <p>(Nurdin et al., 2023)</p>

HASIL

Hasil Pengujian Instrumen

- Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	X1.1	0,649	0,294	Valid
		X1.2	0,728	0,294	Valid
		X1.3	0,430	0,294	Valid
		X1.4	0,339	0,294	Valid
		X1.5	0,777	0,294	Valid
		X1.6	0,723	0,294	Valid
		X1.7	0,722	0,294	Valid
		X1.8	0,361	0,294	Valid
		X1.9	0,729	0,294	Valid
		X1.10	0,572	0,294	Valid
2.	Disiplin Kerja	X2.1	0,645	0,294	Valid
		X2.2	0,769	0,294	Valid
		X2.3	0,635	0,294	Valid
		X2.4	0,694	0,294	Valid
		X2.5	0,687	0,294	Valid
		X2.6	0,787	0,294	Valid
		X2.7	0,571	0,294	Valid
		X2.8	0,780	0,294	Valid
		X2.9	0,752	0,294	Valid
		X2.10	0,845	0,294	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,543	0,294	Valid
		Y.2	0,690	0,294	Valid
		Y.3	0,793	0,294	Valid
		Y.4	0,660	0,294	Valid
		Y.5	0,859	0,294	Valid
		Y.6	0,784	0,294	Valid
		Y.7	0,736	0,294	Valid
		Y.8	0,543	0,294	Valid
		Y.9	0,762	0,294	Valid
		Y.10	0,711	0,294	Valid

Dari hasil olah data yang sudah diuji bahwa seluruh item pertanyaan maupun pernyataan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid karena nilai Rhitung > Rtabel (0,294).

Hasil Pengujian Instrumen

- Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	X1.1	0,649	0,294	Valid
		X1.2	0,728	0,294	Valid
		X1.3	0,430	0,294	Valid
		X1.4	0,339	0,294	Valid
		X1.5	0,777	0,294	Valid
		X1.6	0,723	0,294	Valid
		X1.7	0,722	0,294	Valid
		X1.8	0,361	0,294	Valid
		X1.9	0,729	0,294	Valid
		X1.10	0,572	0,294	Valid
2.	Disiplin Kerja	X2.1	0,645	0,294	Valid
		X2.2	0,769	0,294	Valid
		X2.3	0,635	0,294	Valid
		X2.4	0,694	0,294	Valid
		X2.5	0,687	0,294	Valid
		X2.6	0,787	0,294	Valid
		X2.7	0,571	0,294	Valid
		X2.8	0,780	0,294	Valid
		X2.9	0,752	0,294	Valid
		X2.10	0,845	0,294	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,543	0,294	Valid
		Y.2	0,690	0,294	Valid
		Y.3	0,793	0,294	Valid
		Y.4	0,660	0,294	Valid
		Y.5	0,859	0,294	Valid
		Y.6	0,784	0,294	Valid
		Y.7	0,736	0,294	Valid
		Y.8	0,543	0,294	Valid
		Y.9	0,762	0,294	Valid
		Y.10	0,711	0,294	Valid

Dari hasil olah data yang sudah diuji bahwa seluruh item pertanyaan maupun pernyataan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid karena nilai Rhitung > Rtabel (0,294).

- Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,798	0,40	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,886	0,40	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,889	0,40	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,798, disiplin kerja sebesar 0,886, dan kinerja karyawan sebesar 0,889. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,40. Sehingga pernyataan yang disajikan kepada responden tersebut adalah reliabel atau dikatakan handal.

- Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00107797
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.086
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut menunjukkan hasil uji *kolmogorov smirnov test* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai data telah terdistribusi sangat normal sehingga dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang lainnya

b. Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	473.757	13	36.443	6.310	.000
		Linearity	410.053	1	410.053	70.998	.000
		Deviation from Linearity	63.704	12	5.309	.919	.540
Within Groups			179.043	31	5.776		
Total			652.800	44			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	451.350	11	41.032	6.722	.000
		Linearity	353.625	1	353.625	57.928	.000
		Deviation from Linearity	97.725	10	9.773	1.601	.150
Within Groups			201.450	33	6.105		
Total			652.800	44			

Jika nilai sig. *deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dan jika nilai sig. *deviation from linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dari data yang sudah diolah tersebut dapat disimpulkan bahwa variable X₁ memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y karena nilai *deviation from linearity* (0,540) > 0,05. Dan variabel X₂ juga memiliki hubungan yang linear dengan variabel Y karena nilai *deviation from linearity* (0,150) > 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,598	4,205		-,380	,706		
	Total_X1	,623	,115	,547	5,415	,000	,629	1,590
	Total_X2	,402	,101	,403	3,983	,000	,629	1,590

a. Dependent Variable: Total_Y

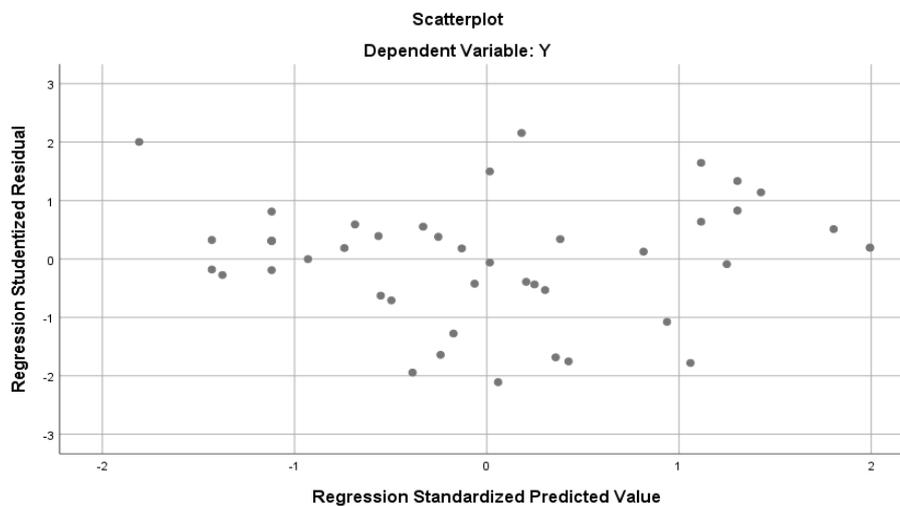
Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a) Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,629 dan nilai VIF sebesar 1,590.
- b) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,629 dan nilai VIF sebesar 1,590.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa dari kedua variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau titik plot tidak beraturan. Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga variabel-variabel akan diuji dalam penelitian bersifat homoskedastisitas.

- Teknis Analisis Data
 - a. Analisis Regresi Berganda

Table 7. Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,598	4,205		-,380	,706
	Motivasi Kerja	,623	,115	,547	5,415	,000
	Disiplin Kerja	,402	,101	,403	3,983	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -1,598 artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (o) maka motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,623 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,402 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja (0,623), dan disiplin kerja (0,402); karena $0,623 > 0,402$ maka motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.717	2.04817

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,717 hal ini berarti 71,7% variabel kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang disertakan dalam model penelitian lain.

- Uji Hipotesis
 - a. Uji Signifikan Simultan (Uj F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.610	2	238.305	56.807	.000 ^b
	Residual	176.190	42	4.195		
	Total	652.800	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien pada Fhitung sebesar 56.807 dengan sig. 0,000. Karena nilai sig. < dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 3 yang menyatakan “terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.598	4.205		-.380	.706		
	X ₁	.623	.115	.547	5.415	.000	.629	1.590
	X ₂	.402	.101	.403	3.983	.000	.629	1.590

a. Dependent Variable: Y

Dengan demikian dapat disimpulkan mengenai pengujian hipotesis secara parsial yang telah dibuat sebelumnya sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo.

Hasil hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel, variabel motivasi kerja mempunyai Tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_a dan H_o ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena Tingkat signifikansi yang dimiliki variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi kerja dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo.

Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko CitraFoto dan Arloji di Wonosobo

Hasil *statistic* uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Foto dan Arloji di Wonosobo

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,415 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,415 > 2,018$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Foto dan Arloji di Wonosobo

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,983 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,983 > 2,018$, maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Foto dan Arloji di Wonosobo

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 56,807 maka dikatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $56,807 > 3,219$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti motivasi kerja dan disiplin kerja saling mendukung dan melengkapi dalam kinerja karyawan pada Toko Citra Foto dan Arloji di Wonosobo

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada toko cita foto dan arloji di Wonosobo, maka dapat diambil kesimpulannya adalah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo. Karena Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,415 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,415 > 2,018$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo. Karena Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,983 dan nilai signifikansi = 0,000, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,983 > 2,018$, maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko citra foto dan arloji di Wonosobo. Karena Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 56,807 maka dikatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $56,807 > 3,219$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

REFERENSI

- Abdullah, K. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Darvin, M. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (Issue June). Media Sains Indonesia.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Rezeki, F. et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Issue December 2021). Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Syarief, F. et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit KBM Indonesia.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.