

**Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)**

Ryan Kurniawan

ryan.kurniawan@widyatama.ac.id

Universitas Widyatama

Diky Aulia Akmal

dikyaulia95@gmail.com

Institut Manajemen Wiyata Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of dimensions or variables, motivation and work discipline on employee performance. The research method uses a survey method using a questionnaire distributed to 51 MNC Sky Vision employees. While the instrument quality testing techniques include validity, reliability and normality tests. And data analysis techniques using quantitative analysis, while for hypothesis testing using multiple linear regression analysis. based on the results of the t test (partial) conducted that the motivation variable does not affect the performance of employees, while for work discipline variables affect the performance of employees. Based on the F test (simultaneous) motivation and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance. But, in relation to the independent variable on the dependent variable, motivation and work discipline only have an effect of 42.3% on employee performance and 57.7% are influenced by variables not examined in this study. Limitations of the study: An analysis of the influence of motivation and work discipline is only done in one branch and only two dimensions or variables are tested. It is expected that the application of motivation can be formulated and adjusted to the existing working conditions in the company.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis, persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian penting dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kinerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

PT MNC Sky Vision Tbk adalah perusahaan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada di bawah naungan MNC Media yang merupakan grup media terintegrasi terbesar di Indonesia. Dari hasil analisa data yang dilakukan, hasil penjualan pada PT MNC Sky Vision mengalami penurunan yang signifikan dibandingkan dengan tahun 2018.

Berikut disajikan data penjualan tahun 2018 – 2019 dari PT MNC Sky Vision TBK Sukabumi:

**Tabel 1. Data Penjualan Tahun 2018 – 2019
PT MNC Sky Vision Sukabumi**

No.	Bulan	Pencapaian Tahun 2018	Pencapaian Tahun 2019
1	Januari	328	315
2	Februari	369	331
3	Maret	411	279
4	April	429	237
5	Mei	428	284
6	Juni	275	230
	Total	2.240	1.676

Sumber: MNC Sky Vision Sukabumi

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tingkat angka penjualan dari setiap bulannya mengalami peningkatan. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 dari bulan Januari sampai Juni terlihat bahwa hasil penjualan mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Pada awal bulan Januari angka penjualan hanya mencapai 315 dan bulan Februari mengalami kenaikan angka penjualan dengan jumlah 331. Pada bulan Maret dan April angka penjualan kembali menurun hanya mencapai 279, dan April 237. Pada bulan Mei penjualan meningkat mencapai 284 dan pada bulan Juni angka penjualan menurun secara drastis yaitu hanya mencapai 230. Jika dibandingkan total penjualan tahun 2018 mencapai angka penjualan 2.240 sedangkan pada tahun 2019 hanya mencapai total penjualan 1.676.

Dari hasil data di atas, untuk dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi penurunan pada tingkat penjualan PT MNC Sky Vision tersebut maka penulis ingin menganalisis apakah ada pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT MNC Sky Vision.

Kajian Literatur

Motivasi (*Motivation*)

Latief (2020) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2010), motivasi adalah merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. Berdasarkan pengertian di atas, disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

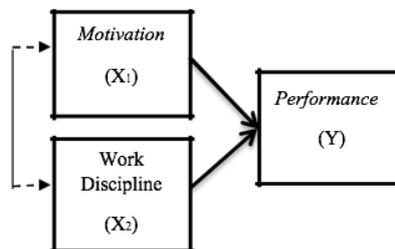
Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013).

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam organisasi, karena disiplin merupakan suatu bentuk upaya memperbaiki diri dan membentuk sikap karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya (Fahmi, 2015). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan.

Mengacu pada kerangka teoritis yang telah dijabarkan diatas, dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0):

H_{0-1} = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance*

H_{0-2} = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance*

H_{0-3} = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance*

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Hipotesis Alternatif (Ha):

H_{a-1} = Ada pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance*

H_{a-2} = Ada pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance*

H_{a-3} = Ada pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance*

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil tiga objek analisis atau 3 variabel yaitu: *motivation* (X1), *work discipline* (X2) dan *employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. MNC Sky Vision Sukabumi yang berlokasi di Jl. Brawijaya No. 3, Kota Sukabumi, dengan populasi sebanyak 51 orang.

Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) dengan sumber data primer dan sekunder, yaitu data yang bersumber dari PT. MNC Sky Vision Sukabumi dan dari hasil kepustakaan yang didapatkan oleh peneliti.

Item pernyataan dalam variabel *motivation* menggunakan 6 pernyataan, sedangkan pada variabel *work discipline* menggunakan 6 pernyataan, sementara pada variabel *employee performance* jumlah pernyataan yang diberikan ada 8 pernyataan. Pengujian kualitas instrumen atau pernyataan-pernyataan yang ada ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, dan untuk uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

Isi Makalah

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisa mengenai klasifikasi responden, berikut klasifikasi yang paling mendominasi pada karyawan di PT. MNC Sky Vision Sukabumi:

Tabel 2. Klasifikasi Responden

Faktor Demografis	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	94%
Usia	>32 tahun	20	39%
Lama Bekerja	1 – 5 tahun	39	41%
Pendidikan	SMA	37	72%

Sumber: Data diolah, 2019

Pengujian kualitas instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Motivasi (*Motivation*)

Dari hasil uji validitas terlihat pada tabel di bawah ini bahwa semua item pernyataan pada variabel *motivation* adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Indikator Variabel
Motivation

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KFB1	0.666	0.266	VALID
KFB2	0.463	0.266	VALID
KAP1	0.712	0.266	VALID
KAP2	0.608	0.266	VALID
KAD1	0.639	0.266	VALID
KAD2	0.726	0.266	VALID

Sumber: Data diolah, 2019

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Dari hasil uji validitas terlihat pada tabel di bawah ini bahwa semua item pernyataan pada variabel *work discipline* adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Indikator Variabel
Work Discipline

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
TAW1	0.580	0.266	VALID
TAW2	0.497	0.266	VALID
TTP1	0.664	0.266	VALID
TTP2	0.617	0.266	VALID
TAP1	0.652	0.266	VALID
TAP2	0.640	0.266	VALID

Sumber: Data diolah, 2019

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Dari hasil uji validitas terlihat pada tabel di bawah ini bahwa semua item pernyataan pada variabel *employee performance* adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Indikator Variabel
Employee Performance

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KDH1	0.741	0.266	VALID
KDH2	0.685	0.266	VALID
KUH1	0.518	0.266	VALID
KUH2	0.562	0.266	VALID
EF1	0.712	0.266	VALID
EF2	0.729	0.266	VALID
KD1	0.783	0.266	VALID
KD2	0.459	0.266	VALID

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Dari hasil uji realibilitas di bawah dapat dilihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini adalah *reliable* atau andal

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
<i>Motivation</i> (X_1)	0.708	>0.6	Reliabel
<i>Work Discipline</i> (X_2)	0.653	>0.6	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (X_3)	0.802	>0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72210205
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil data tabel di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi (*Asymp.sig 2 tailed*) yaitu sebesar 0,091 ($0,091 > 0,05$) maka nilai residualnya adalah normal.

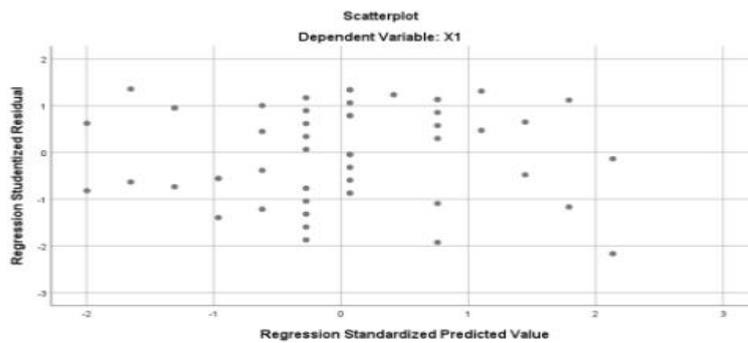
Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Dari hasil uji multikolinearitas menggunakan *software* statistik, dapat diketahui bahwa variabel X_1 (*Motivation*) dan variabel X_2 (*Work Discipline*) mempunyai nilai output VIF yang sama yaitu sebesar 1,096 dan nilai output tolerance masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama pula yaitu 0,913. Setiap variabel bebas mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)



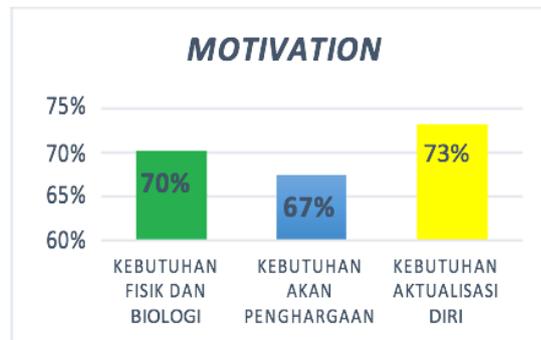
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, yaitu melalui grafik scatter plot dapat disimpulkan bahwa pada model regresi pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Deskriptif

Motivation

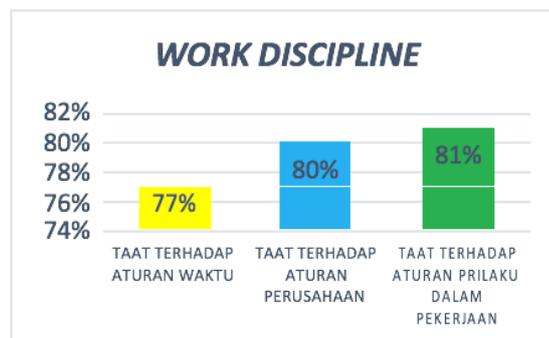
Dari hasil analisa responden melalui pengisian kuesioner, maka dapat diperoleh data sub variabel yang paling mempengaruhi *Motivation* adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Sub Variabel *Motivation* yang Paling Mempengaruhi
Sumber: Data diolah, 2019

Work Discipline

Dari hasil analisa responden melalui pengisian kuesioner, maka dapat diperoleh data sub variabel yang paling mempengaruhi *work discipline* adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Sub Variabel *Work Discipline* yang Paling Mempengaruhi
Sumber: Data diolah, 2019

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Employee Performance

Dari hasil analisa responden melalui pengisian kuesioner, maka dapat diperoleh data sub variabel yang paling mempengaruhi *employee performance* adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Sub Variabel *Employee Performance* yang Paling Mempengaruhi
Sumber: Data diolah, 2019

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis dengan menggunakan *software* statistic diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,620 + 0,198 X_1 + 0,727 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 10,620
Jika variabel *motivation* dan *work discipline* sama dengan nol, maka variabel *employee performance* sebesar 10,620
2. Koefisien $X_1 = 0,198$
Jika variabel *motivation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *work discipline* dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan *employee performance* sebesar 0,198
3. Koefisien $X_2 = 0,727$
Jika variabel *work discipline* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *motivation* dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan *employee performance* sebesar 0,727

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel di bawah menunjukkan perolehan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,423= 42,3%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *motivation* dan *work discipline* secara bersama-sama memengaruhi variabel *employee performance* sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang diteliti.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.423	2.778	1.329

Sumber: Data Diolah (2019)

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) pada dasarnya, uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji T (Uji Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.620	3.490		3.043	.004
Motivasi	.198	.109	.205	1.827	.074
Disiplin Kerja	.727	.142	.577	5.133	.000

^aDependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari hasil uji T menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, dapat diketahui bahwa Nilai t hitung variabel *motivation* lebih kecil dari nilai t tabel ($1,827 \leq 2,01063$) dengan tingkat signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 0,074 ($0,074 \geq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan nilai t hitung variabel *work discipline* (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($5,133 \geq 2,01063$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *motivation* (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y)
2. Variabel *work discipline* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y).

Uji F (Simultan)

Hasil output *software statistik* pada tabel Anova di bawah menunjukkan bahwa variabel *motivation* dan *work discipline* memiliki nilai F hitung yaitu sebesar 19,305 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai f-tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05) dan nilai F hitung $\geq F$ tabel. Nilai signifikan pada variabel *motivation* dan *work discipline* kurang dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($19,305 \geq 3,19$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *motivation* dan *work discipline* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	298.018	2	149.009	19.305	.000 ^b
	Residual	370.492	48	7.719		
	Total	668.510	50			

Sumber: Data Diolah (2019)

Pembahasan

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam menguji apakah ada pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) di PT.MNC Sky Vision Sukabumi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi.

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Namun, dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, indikator pada variabel *motivation* yang paling mempengaruhi karyawan terhadap kinerjanya adalah kebutuhan aktualisasi diri karyawan. kebutuhan aktualisasi diri yaitu bagaimana pimpinan selalu memberikan saran dan kritik untuk membangkitkan motivasi karyawan serta memenuhi kebutuhan karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya seperti memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuannya, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh *Work Discipline* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji apakah ada pengaruh disiplin kerja (*work discipline*) terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan – pernyataan yang ada di dalam angket (kuesioner) dan hasil perhitungan *software* statistik.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di MNC Sky Vision Sukabumi menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki *work discipline* yang tinggi akan bekerja dengan baik dan optimal. *Work discipline* karyawan akan berdampak pada *employee performance* maupun perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan output yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya *work discipline* dari hasil analisis akan berdampak pada *employee performance*, pernyataan tersebut didukung oleh Hasil penelitian uji t hitung sebesar 5,133 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance* MNC Sky Vision Sukabumi.

Pengaruh *Motivation* Dan *Work Discipline* Secara Simultan Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji apakah ada pengaruh antara motivasi (*motivation*) dan disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *motivation* dan *work discipline* secara simultan terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan – pernyataan yang ada di dalam angket (kuesioner) dan hasil perhitungan *software* statistik.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *motivation* dan *work discipline* secara simultan mampu memengaruhi *employee performance*. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*. Nilai signifikan pada variabel *motivation* dan *work discipline* kurang dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($19,305 > 3,19$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *motivation* dan *work discipline* secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. bahwa meskipun manajemen memberikan motivasi kepada para karyawan, hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pihak manajemen hanya memberikan kritik kepada karyawan saat kinerjanya kurang baik dan tidak di barengi dengan memberikan saran yang baik atau memberikan solusi atas kendala yang di hadapi oleh karyawan saat di lapangan.

Pengaruh *Motivation* dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work discipline* para karyawan terhadap penyelesaiannya atau melakukan pekerjaan sesuai *job description*, maka *employee performance* akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kerjanya.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance* di PT. MNC Sky Vision Sukabumi.

Saran

Saran Teoritis

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian misalnya dengan menggunakan variabel *leadership style*, *work satisfaction*, dan lain-lain. sehingga dapat lebih meningkatkan *employee performance* pada karyawan MNC Sky Vision Sukabumi. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan *grand theory motivation* yang lainnya selain dari Maslow, misalnya menggunakan teori *motivation* dari David Mc. Clelland, Herzberg, dan lain-lain, dalam mengkaji variabel *motivation*, dan dapat mengkaji lebih dalam tentang *work discipline* yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan MNC Sky Vision Sukabumi agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Saran Praktis

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa variabel *motivation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* di MNC Sky Vision Sukabumi. Jadi, apabila Manajemen ingin lebih meningkatkan *employee performance*-nya, maka sebaiknya manajemen MNC Sky Vision Sukabumi bisa lebih fokus untuk meningkatkan *Work Discipline* karyawan agar *employee performance*-nya bisa terus meningkat sehingga *performance*-nya bisa lebih stabil dan bahkan bisa meningkat lagi.

Sedangkan upaya yang perlu dilakukan untuk bisa meningkatkan *work discipline* karyawan dibutuhkan banyak dukungan dari pihak manajemen MNC Sky Vision Sukabumi. Dukungan yang diberikan oleh manajemen berupa lebih meningkatkan atau memperhatikan lagi kedisiplinan dan tata tertib yang harus di jalankan oleh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2015), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: CV. Alfabeta CV
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, *Borneo Student Research (BSR)*, Vol. 1, No. 3.
- Siagian, S. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.