

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI UPSELLING PADA PT. MNC SKY VISION HEAD OFFICE JAKARTA BARAT

Muhammad Guntoro¹, Lidya Pricilla²

^{1,2} Universitas Pamulang

mgunt1986@gmail.com¹, Dosen02478@unpam.ac.id²

Submitted: 3 February 2024

Accepted: 12 February 2024

Published: 13 February 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat dengan responden dari divisi Upselling yang berlokasi di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin besar tingkat disiplin karyawan maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pemberian motivasi kerja yang baik berupa dorongan dari perusahaan maka akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan yang baik berarti akan mempermudah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki presentase sebesar 53%, sementara 47% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how much influence work motivation and work discipline, either partially or simultaneously, have on employee's performance. This research was conducted at PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat with respondents from the Upselling division located in West Jakarta. This research uses quantitative descriptive methods with multiple linear regression analysis. Based on the results of research conducted by researchers, it was found that work discipline has a positive effect on employee performance. Which means that the greater the level of employee's discipline, the greater the resulting performance. Apart from work discipline, work motivation also has a positive influence on employee's performance. Providing good work motivation in the form of encouragement from the company will have a good impact on improving employee performance. Increasing good employee's performance means it will make it easier for the company to achieve its vision and mission. The relationship between work discipline and work motivation on employee's performance has a percentage of 53%, while the other 47% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work discipline, Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari zaman ke zaman telah berubah pesat di tambah dengan teknologi yang saat ini memicu percepatan pengembangan bisnis yang berlaku dalam setiap perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila

perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan (Kresmawan, 2021:38). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpaxadanya sumberdaya manusia

yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal (Sari, 2020:34).

Menurut Kresmawan (2021:39), keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu (Wahyuni dan Budiono, 2022).

Menurut Afandi (2018:23) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerjanya yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Heriyanti dan Putri, 2021). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri, (2021), Yasir dan Almanshur, (2022), Kresmawan, (2021), Nasrul, (2021), Wahyuni dan Budiono, (2022), Dijaya, (2021) menemukan

hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. MNC *Sky Vision* yang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang mana sebagai bagian dari MNC Media yang merupakan grup media terintegrasi yang terbesar di Indonesia, Perseroan secara konsisten mengukuhkan kepemimpinannya di industri TV berlangganan dari waktu ke waktu. Untuk mewujudkan hal tersebut, Perseroan senantiasa mengedepankan inovasi dalam seluruh aspek bisnisnya termasuk pengembangan produk dan layanan. Hal ini terbukti dari peluncuran merek *Indovision*, yang dalam perjalanannya berevolusi menjadi *MNC Vision*, sebagai merek TV berlangganan berbasis satelit pertama di Indonesia yang menjamin kualitas tayangan yang jernih dan optimal sepanjang waktu ke seluruh wilayah Indonesia.

Berikut ini adalah rekap jumlah hari absen karyawan Divisi *Upselling* pada tahun 2020, 2021 dan 2022 pada PT. MNC *Sky Vision Head Office* Jakarta Barat:

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. MNC *Sky Vision Head Office* Jakarta Barat yang dijadikan objek dan penelitian secara umum permasalahan yang di hadapi adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang kesadaran dan kurang semangat sebagian karyawan untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap, dan tindakannya. Target ini berupa sasaran penghuni baru untuk menempati apartemen tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik

untuk membuat penelitian terkait **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI UPSELLING PADA PT. MNC SKY VISION HEAD OFFICE JAKARTA BARAT”**.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. $H_{a1}: B \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat
 $H_{o1} : B=0$: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat
2. $H_{a2} : B \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat
 $H_{o2} : B=0$: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat
3. $H_{a3} : B \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat

$H_{o3} : B=0$: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Divisi *Upselling* di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu alat yang didalam pencapaian tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan permasalahan yang diteliti dengan cara yang sesuai prosedur penelitian.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memilih metode asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pendeskripsian dari karakteristik data responden ini dilakukan sebelum data hasil penelitian disajikan. Karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling*.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* yang berjumlah 62 orang. Kemudian dibagikan kepada setiap staff yang berada di lingkungan kantor sebanyak 62 responden. Kuesioner secara

keseluruhan yang sudah terisi dikembalikan kepada peneliti untuk dapat diolah dan dianalisis. Berikut ini disajikan rangkuman informasi karakteristik responden

Data jumlah kuesioner yang disebarkan

Disajikan data jumlah kuesioner pada tabel 4.1 yang disebarkan kepada responden pada penelitian ini.

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner Yang Disebar

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebarkan	62	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	62	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.1, mengenai data jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 62 orang presentase yang bisa didapatkan adalah sebanyak 100% dan tidak ada kuesioner yang tidak kembali dan tidak ada data kuesioner yang tidak dapat diolah. Jadi total kuesioner yang

dapat diolah adalah sebanyak 62 kuesioner dengan presentase 100%.

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Disajikan data hasil uji deskripsi pada tabel 4.2 berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	48 Orang	77.4%
Perempuan	14 Orang	22.6%
Total	62 Orang	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2, mengenai data karakteristik jenis kelamin karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling maka didapat data bahwa frekuensi banyaknya laki – laki adalah sejumlah 48 orang dengan presentase 77,4% dan perempuan sebanyak 14 orang dengan presentase 22,6%. Jadi, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki – laki, hal tersebut dikarenakan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling yang sedang diteliti oleh peneliti

merupakan kantor yang berfokus pada marketing penjualan yang mana lebih banyak tenaga kerja laki – laki yang dibutuhkan.

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data hasil uji deskripsi berdasarkan usia pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling:

Tabel 4.3
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30 Tahun	40 Orang	64.5%
2.	31 – 40 Tahun	14 Orang	22.6%
3.	41 – 50 Tahun	8 Orang	12.9%
Total		62 Orang	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.3, yang membahas mengenai usia karyawan pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* maka dapat diperoleh data sebanyak usia 20 hingga 30 tahun memiliki frekuensi sebesar 40 orang dengan presentase 64,5%, kemudian usia 31 hingga 40 dengan frekuensi 14 orang dengan presentase 22,6%, dilanjutkan dengan usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 12,9%, kemudian pada usia 51 hingga 60 tahun. Karyawan yang berusia diatas 50 tahun tidak didapatkan data karena pada divisi *upselling* ini rata – rata usia yang produktif untuk dipekerjakan adalah sekitar 20 hingga 50 tahun.

Uji Reliabilitas

Kuesioner pengukuran dapat dinyatakan handal atau reliable apabila

jawaban dari objek penelitian pada pernyataan adalah stabil atau konsisten dari satu waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel atau handal serta layak digunakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai ketentuan 0,60. Kriteria pengujian:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari nilai ketentuan ketentuan sebesar 0,60, atau *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data tersebut tidak reliabel atau tidak konsisten dan tidak layak untuk digunakan.
2. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai ketentuan sebesar 0,60 atau *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data tersebut reliabel, handal dan layak digunakan untuk digunakan.

Tabel 4.4
Uji Reabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	0,699	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,714	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,717	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1) pada tabel 4.13, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai ketentuan sebesar 0,60 dengan diperoleh

nilai *Cronbach's Alpha* 0,699 > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1), maka penulis menyimpulkan bahwa semua butir pernyataan angket variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai ketentuan sebesar 0,60 dengan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,714 > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa semua butir pernyataan angket variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai ketentuan sebesar 0,60 dengan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,717 > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y), maka penulis menyimpulkan bahwa semua butir pernyataan angket variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang

berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dapat dikatakan normal apabila nilai minimumnya 0,05. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis (t)

Uji-t atau *t test* adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua populasi. Uji statistik parametrik memiliki beberapa jenis uji yang digunakan untuk memperoleh kesimpulan mengenai populasi dari sampel yang diambil. Berikut adalah penjelasan mengenai uji t:

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.590	4.709		2.674	.010					
	Motivasi Kerja	.706	.109	.643	6.504	.000	.643	.643	.643	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. MNC Sky Vision Head Office

Jakarta Barat Divisi Upselling. Berikut adalah hasil uji hipotesis uji parsial:
 a. H0 : $\alpha = 0$: Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision Head



Office Jakarta Barat Divisi Upselling

- b. $H_0: \alpha \neq 0$: Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling

Adapun hasil uji secara parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 6,504 dan derajat signifikansi sebesar 0,10 > 0,05 kemudian $N-k=59$, maka hasil t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,672. Kriteria pengujian jika:

- a. Signifikansi > 0.05 . H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel} < 0.05$. H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh $t_{hitung} 6,504 > 1,672$ t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0.010 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan atas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar 5,195, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 5,195 jika kinerja karyawan sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada Motivasi Kerja. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,424 menunjukkan bahwa apabila Motivasi

Kerja meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,424 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar 5,195, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 5,195 jika kinerja karyawan sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada disiplin kerja yang baik. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,453 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 5,195 artinya jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) = 0 maka akan diperoleh Kinerja Karyawan $Y = 5,195$ dengan asumsi variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi Upselling. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan dianalisis melalui pengujian menggunakan model

analisis linear berganda maka ditarik kesimpulan antaralain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat data bahwa motivasi kerja pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* dengan nilai tertinggi sebesar 4.4 yang jika dikalkulasikan dengan nilai interval maka hasilnya adalah sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1$, dengan hasil $Y = 5,195 + 0,424X_1$ dan berdasarkan uji t antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,504 > 1,672$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat data bahwa disiplin kerja pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* dengan nilai tertinggi sebesar 4.5 yang jika dikalkulasikan dengan nilai interval maka hasilnya adalah sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus $Y = \alpha + \beta_2 X_2$, dengan hasil $Y = 5,195 + 0,453X_2$ dan berdasarkan uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,947 > 1,672$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa didapat data bahwa kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* memiliki kriteria sangat baik dengan rata-rata tertinggi 4.5 pada semua indikator. Dari analisis data yang telah diuji oleh peneliti dengan uji regresi linear berganda dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 +$

$\beta_2 X_2$ dengan hasil $Y = 5,195 + 0,424X_1 + 0,453X_2$ dan hasil F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,357 > 3,156$) dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 3,156. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,530 hasil ini menunjukkan bahwa 53% mengandung arti pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti misalnya komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan diri dan lain-lain.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 62 orang dengan metode sampling yang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* yang mana hanya satu dari perusahaan lain yang juga banyak terdapat aktifitas jasa internet dan tv berlangganan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui

kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan berbasis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* maka, peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan solusi oleh perusahaan dan dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dari hasil pengelolaan motivasi kerja (X1) yang didapat maka peneliti menganalisis hasil kuesioner dengan rata-rata paling rendah yaitu dengan nilai 4.2 pada pernyataan nomor 9 dengan pernyataan “saya dipuji atas hasil kerja saya yang baik”, maka apabila ditinjau dari hasil kuesioner saran peneliti adalah sebaiknya atasan memberikan apresiasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling*.
2. Dari hasil pengelolaan disiplin kerja (X2) yang didapat maka peneliti menganalisis hasil kuesioner dengan rata-rata paling rendah yaitu dengan nilai 4.2 pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan “saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas – malasan untuk bekerja”, maka apabila ditinjau dari hasil kuesioner saran peneliti adalah sebaiknya atasan memberikan teguran keras kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling*.

3. Dari hasil pengelolaan kinerja karyawan (Y) yang didapat maka peneliti menganalisis hasil kuesioner dengan rata-rata paling rendah yaitu dengan nilai 4.1 pada pernyataan nomor 9 dengan pernyataan “saya selalu mampu ditugaskan untuk bekerja dengan sesama anggota PT. MNC Sky Vision Divisi *Upselling*”, maka apabila ditinjau dari hasil kuesioner dapat dianalisis bahwa sesama anggota organisasi dari PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling* terdapat unsur kompetitif untuk sama – sama mendapatkan customer sebanyak – banyaknya oleh karena itu, saran peneliti adalah untuk menciptakan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik harus sama – sama membentuk lingkungan kerja yang baik dengan cara memperbaiki hubungan antar karyawan PT. MNC Sky Vision Head Office Jakarta Barat Divisi *Upselling*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. ZANAFAPA PUBLISHING.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA..
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P (2019) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Maruli, Tua Sitorus Raja (2020) *PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI*

PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA. edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka)

Sihotang, J. S. (2021). *Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan KKPN di Sumatera Barat.*

Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke-2 ed)*

Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja.* Yogyakarta: CV Budi Utama

Jurnal :

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.

Anis Asma'uswatun. Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja (Survei pada Karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. e-ISSN: 2986-3260

Arfiliyah Nur Pratiwi. (2019). **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**

KETERATURAN MEMBAYAR IURAN PADA PESERTA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) KATEGORI PESERTA MANDIRI (Studi Kasus Pasien Rawat Inap Rumah Sakit dr. Soebandi Kabupaten Jember). In *Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53).*

Arief, Muhammad. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raksasa Laju Lintang." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2023, pp. 418-427. ISSN: 2775-6076

Arif, Fathan, and Mia A. P. Yanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development

di PT Panarub Industry." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2022, pp. 114-127. ISSN: 2775-6076

Aulia Fitri Tsuraya. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. Vol. 2, No. 2 Juni 2023. ISSN: 2963-8712

Astuti, Aprilia. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2023, pp. 81-89. ISSN: 2775-6076

Eka Saputra, Wahid dan Darmanah. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belintang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 17 (1) Juni 2019*, Hal. 14-24

Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535.

Farisi, Salman, dkk. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol 4, No. 1

Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18.

Halimatussa'Diah, Puan P., and Dede Andi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 3, 2022, pp. 243-248. ISSN: 2775-6076

Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja,

- Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 150–165.
- Hendry Wijaya. Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 20 No.2, Juli 2023. E-ISSN 2622-1845
- Ignasius Rezaldi. Analisis Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Titik Terang Konveksi). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. Vol. 3. No. 1 (2023). E-ISSN 2178-5262
- Indriyani, Winda, and Dede Solihin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 4, 2022, pp. 531-541. ISSN: 2775-6076
- Istianah Asas. PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TOKO BASMALAH PAMEKASAN). *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*. Vol. 1, No. 1 Januari 2023. E-ISSN: 2988-1986
- Istiqomah Melati. (2023) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRIDO JAYA MOBILIDO. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1, No. 3 (2023). E-ISSN 2963-0606
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46-58. Vol. 6, No. 1, Maret 2023. ISSN : 2615-1995
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Maulana, R., & Syukri, A. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109. Vol. 3, No. 1 2023. ISSN: 2775-6076
- Munandar, M. F. A., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 273–282.
- Mustika, Komariah, A. N., & Devita, A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Makmur AlMuthma'innah Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Nugroho, N., Chua, E., Arwin., Han, W., W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3 (3), 355.
- Purnomo, Mochamad & Ahmad Dwi Nurdiyanto. 2018. Analisis Motivasi Instrinsik dan Kualitas Kehidupan terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Texmaco Perkasa Engineering Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No.44
- Putri, Dwi Dilliana. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. Skripsi. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha.

Sirajuddin, Sirajuddin. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi Kasus pada Divisi Building Manajemen South Quarter)." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2023, pp. 165-175. ISSN: 2775-6076

Suli Yersia. Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*. Vol. 5, No. 1 (2023). E-ISSN: 2797-6238

Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 4(1), 1–13.

Tifani Nur Adinda. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Vol. 1, No. 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

Veritia, Veritia, and Nurul Isnaeni. "Analisis Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 4, 2022, pp. 426-438. ISSN: 2775-6076

Wiranto. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Cisarua Mountain Dairy. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*. Vol. 3, No.2 Juli 2023. ISSN :2807-8438