

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGAWAI KOPERASI PT. PRIMA CABLE INDO TANGERANG

Samsul Bahri¹, Rina Fatimah²

Samsulbahrirahmawati1991@gmail.com, rina.fatimah@dompetdhuafa.org

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Koperasi PT. Prima Cable Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang, dengan jumlah sampel sebesar 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 20.00 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 22,206 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,204. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $22,206 > 3,204$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)). Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,497. Artinya bahwa 49,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). 50,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the influence of simultaneously and partially variable of Work Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) on employee performance (Y) on Cooperative Employees PT. Prima Cable. The type of research used in this study is explanatory research using a quantitative approach. Explanatory research is research that highlight the relationship between variables and test the hypothesis which has formulated previously. The population in this research is employees of PT. Prima Cable Indo Tangerang, with total sample are 48 people. Techniques of data collection that used in this study are questionnaires and documentation by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.00 for windows. The results showed that Work Motivation and Work Discipline simultaneously had a significant effect on employee performance which can be seen from the value of the F_{count} of 22,206 while the value of F_{table} was 3,204. Because F_{count} is higher than F_{table} which is $22,206 > 3,204$ so it can be concluded that the dependent variable (Employee Performance (Y)) can be significantly influenced by the independent variables (Work Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2)). While partially the Work Motivation variable has a positive and not significant effect on employee performance. While the Work Discipline variable has a positive and significant effect partially on employee performance. Adjusted R square value is 0,497. This means that 49,7% of Employee Performance variables will be influenced by the independent variables, namely Work Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2). While the

remaining 50,3% Employee Performance variables will be influenced by other variables that not discussed in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003:3), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi.

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2013:101).

Menurut Azwar dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ardianto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang merupakan koperasi yang mempunyai unit usaha jasa simpan pinjam dan dagang, seperti bahan pokok, alat tulis kantot (atk), elektronik, simpanan harian, simpanan berjangka, pinjaman umum, pinjaman pembelian kendaraan bermotor, pinjaman sosial, dan lain sebagainya yang tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik. Kegiatan usaha PT. Prima Cable Indo adalah menyediakan kebutuhan bahan pokok dan kebutuhan sehari-hari para karyawan. Tahun-tahun permulaan menjalankan kegiatan, koperasi kurang menunjukkan kemajuan yang berarti, bahkan pada tahun 1998 koperasi mulai mengalami kemunduran. Dengan kemunduran tersebut pihak koperasi berusaha sekuat tenaga untuk memperbaiki, namun karena keterbatasan para pengurus dan karyawan pada saat itu koperasi tidak mampu bertahan dan akhirnya koperasi dibekukan sementara. Pada akhirnya koperasi berhasil bangkit dari kebekuan dan PT. Prima Cable Indo mengalami kemajuan sampai sekarang.

Hingga saat ini pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Prima Cable Indo adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Sistem absensi karyawan PT. Prima Cable Indo menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat

Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang.
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang.
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang ?

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu di batasi masalah, agar permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka di dalam penelitian ini difokuskan kepada “pada PT. Prima Cable Indo Tangerang”.

Perumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang.
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang.
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang ?

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2010:119) menyatakan, ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan definisi tersebut, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Koperasi Pegawai PT. Prima Cable Indo Tangerang sebanyak 48 orang.

Sampel

Sugiyono (2010:120) menyatakan, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Simple Random Sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena jumlah populasi tidak mencapai 100 yaitu sebanyak 48 orang. Menurut Arikunto (2010:130), apabila subjeknya kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

a. Observasi

Observasi yaitu teknik yang dilakukan dengan penelitian langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data atau keterangan lain yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya atau data yang telah tersedia dari instansi atau organisasi yang diteliti.

b. Angket/ Kuisisioner

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket / kuisioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang.

Di dalam angket / kuisioner ini peneliti akan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden dan responden akan memberikan jawaban, setelah itu jawaban dari responden akan diolah oleh peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian.

Tabel 1 Instrumen Kuesioner dalam Bentuk Checklist

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1						
2						

Sumber : Sugiyono (2022,94)

Keterangan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. RR = Ragu-Ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 143) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Samsuddin (2006: 281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya

suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa, “Pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menjadikannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.” Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan bahwa dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative mengenai kodrat manusia dalam empat teori

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.” Menurut Hasibuan (2009:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh

perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Prasetyo (2008:36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap model konsep

METODE PENELITIAN

Metode dapat diartikan sebagai cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, Sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporannya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode survei yang dimana pengambilan datanya dengan kuesioner. Peneliti membuat instrumen pernyataan yang di berikan kepada seluruh karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang” yang akan diolah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022,93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka untuk penelitian ini pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 tahun 2023 sebagai berikut:

- 1= kategori sangat tidak setuju (STS), diberi skor 1
- 2 = kategori tidak setuju (TS), diberi skor 2
- 3 = kategori ragu-ragu (R), diberi skor 3
- 4 = kategori setuju (S), diberi skor 4
- 5 = kaegori sangat setuju (SS), diberi skor 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini dilakukan untuk langkah pertama melakukan analisis data dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur sesuai dengan apa yang ingin di ukur . Valid atau tidaknya data yang sudah di dapatkan dari kuesioner dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan dengan skot total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan.

Untuk menyatakan butir setiap kuesioner valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang sudah tercantum pada teori yaitu 0,30 untuk butir dapat dinyatakan valid, dan dibawah 0,30 maka butir dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

BUTIR-BUTIR	X ₁	X ₂	Y	KETERANGAN
BUTIR 1	0.486	0.784	0.607	Valid
BUTIR 2	0.549	0.814	0.582	Valid
BUTIR 3	0.640	0.815	0.708	Valid
BUTIR 4	0.507	0.837	0.518	Valid
BUTIR 5	0.605	0.744	0.824	Valid
BUTIR 6	0.581	0.720	0.643	Valid
BUTIR 7	0.722		0.729	Valid
BUTIR 8	0.477		0.634	Valid
BUTIR 9	0.686		0.711	Valid
BUTIR 10	0.714		0.680	Valid

Dari tabel 4 diatas untuk hasil uji validitas setiap butir yang ada di variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan valid dikarenakan untuk hasil CITC (*Corrected Item-Total Correlation*) memiliki nilai > 0,30.

Selain menggunakan uji validitas juga menggunakan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2022) Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,797	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,871	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Uji Hipotesis
Uji T-test dan F-test

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X ₁	1.042	2.014	0.303	Tidak Signifikan
	X ₂	5.546	2.014	0.000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat untuk variabel X1 dimana P-value (Sig) = 0,000 > 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 di tolak sehingga tidak ada pengaruh antara variabel motivasi (X₁) terhadap *kinerja* (Y), sedangkan untuk variabel X2 dimana P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel disiplin (X₁) terhadap *kinerja* (Y)

Tabel 5
Uji F-test Motivasi (X1) & Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336.513	2	168.257	22.206	0.000
Residual	340.966	45	7.577		
Total	677.479	47			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) terhadap *turnover intention* (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja di PT. Prima Cable Indo Tangerang diterapkan dengan baik untuk mendorong semangat kerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja di PT. Prima Cable Indo Tangerang dilaksanakan dengan baik. Variabel kinerja karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang sudah baik.
2. Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

3. Variabel Motivasi Kerja (X_1) pada penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja belum tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan dan mengurangi penekanan kedisiplinan dan sanksi yang terlalu berat terhadap karyawan PT. Prima Cable Indo Tangerang. Karena motivasi adalah faktor pendorong yang positif terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan semangat, diantaranya yaitu dengan mengurangi sanksi yang terlalu berat pada pelanggaran yang tergolong ringan, mengawasi dan mengarahkan karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan disertai dengan pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti upah, insentif, kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)**. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Azar, M. & A. A. Shafighi. 2013. **The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance (Case Study : Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)**. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- Azwar, Hendri. 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang**. *Jurnal*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali**. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Cetakan Duapuluh. Yogyakarta: BPEE Hariandja,*
*Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia :
 Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas
 Pegawai. Jakarta : Grasindo*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.
 Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi
 Aksara*
- Ishak, Aref dkk. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia*
- Kurniawati, Dewi. 2008. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
 pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas
 Islam Negeri Malang*
- Mahardhika, Rangga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).
 Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.
 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Mangkuprawira, Sjafrli & Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya
 Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia*
- Moenir, 2004. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Munandar, A.S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Universitas Indonesia (UI
 Press)*