

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING

Mardiyah Tusholihah¹⁾, Ardi Nupi Hasyim²⁾, Astry Novitasari³⁾, Puja Pauziah Oktavia⁴⁾,
Fanny Indah Lestari⁵⁾, Muhamad Fadli⁶⁾, Ahmad Miftah Sobari⁷⁾

Program Studi Akuntansi, Institut Manajemen Koperasi Indonesia

ABSTRACT

This research purpose to know : (1) The effect of motivation on the employees performance of PT. CITUS West Java Branch, (2) Effect of work discipline on the performance of employees of PT. CITUS West Java Branch. This research uses an associative causal quantitative approach. Population in this research are 39 employees of PT. CITUS West Java Branch with total sampling technique. The data collection technique used is questionnaire.

The results of this research indicate that (1) The contribution of motivation and discipline to employees performance is (R^2) of 0.707. Based on this, it can be concluded that the mix between motivation and employees work discipline has an effect of 70.7% on the performance of employees at PT. CITUS, while the remaining 29.3% is influenced by other factor that not explained by this research. (2) it can be seen that only the work motivation variables that influence the performance of employees with the results of the t-count value of 2.111 with a Sig value of 0.033. This shows that the value of t_count is greater than the value of t_table 1.859 and the Sig value is smaller than 0.05. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. It means the motivation variable has a significant effect on the performance of employees at PT. CITUS. (3) it can be seen that for the variable work discipline is not too significantly affect to the employees performance, with the result of the value of t_count is 0.710 with a Sig value of 0.500. This shows that the value of t_count is smaller than the value of t_table 1.859 and the Sig value is greater than 0.05. Thus H_0 is accepted and H_1 is rejected. It means that disciplinary variables is not affect the performance of employees at PT. CITUS.

Keyword : performance of employees, motivation and work discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

PT. Cahaya Cipta Selaras yang lebih dikenal dengan sebutan PT. CITUS adalah perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang Penyediaan jasa khususnya *security* berdiri sejak tahun 2009. Ruang Lingkup pekerjaan PT. CITUS meliputi *security* perbankan, dan *security* perkantoran dalam bentuk pelayanan prima (*service excellence*). Berdasarkan wawancara dengan Direktur Utama PT. CITUS Cabang Jawa Barat Bapak H. Iwan Kusmayadi, SE, diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut. Seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga

sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Indikator dari permasalahan tersebut yaitu 60%.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* (studi kasus pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT. CITUS Cabang Jawa Barat).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang

dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Definisi Kinerja

“Output drive from processes, human or otherwise” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001), sedangkan Mathis *et al.* terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

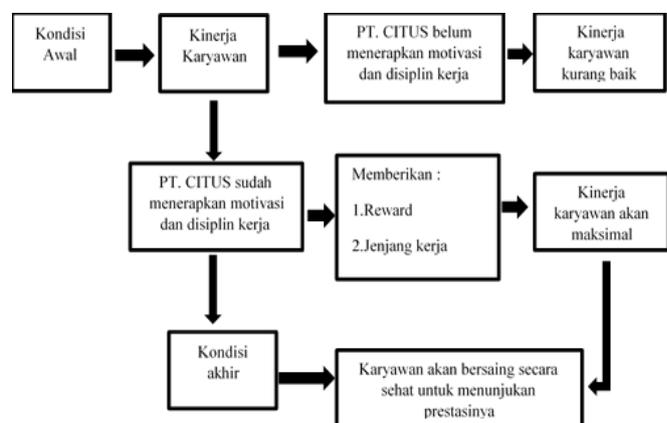
organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi Outsourcing

Outsourcing dalam bidang ketenaga kerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan pekerjaan suatu oleh perusahaan melalui perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerjadalam bidang manajemen, *outsourcing* di berikan pengertian sebagai pendelgasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni,2003:177/178).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memberikan gambaran dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (yang dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2014:59) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Kerlinger dalam Sugiyono (2014:38) menyatakan bahwa:

“Variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.”

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2014:59) mendefinisikan variabel bebas yaitu sebagai berikut: “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2014:59) mendefinisikan variabel terikat atau variabel dependen yaitu sebagai berikut: “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Adapun Komponen Variabel X dan Y dalam Penelitian ini adalah:

- Variabel Bebas (*Independent*):
Motivasi (X1)
Disiplin (X2)
- Variabel Terikat (*Dependent*):
Kinerja Karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Cahaya Cipta Selaras Cabang Jawa Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan dengan analisis regresi menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* yaitu dihasilkan sebagai berikut :

Hasil Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Karyawan

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja.

1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	9	90,00%
Perempuan	1	10,00%
Total	10	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 1 merepresentasikan karakteristik karyawan yang terdapat di PT. CITUS Cabang Jawa Barat dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 90,00% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 10,00%. Dengan demikian mayoritas responden dari PT. CITUS Cabang Jawa Barat adalah laki-laki hal ini karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada table 3 berikut ini:

Tabel 2 Karakteristik Karyawan berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	-	00,00%
21 – 25 tahun	6	60,00%
26 – 30 tahun	2	20,00%
31 – 35 tahun	-	00,00%
36 – 40 tahun	2	20,00%
Total	10	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil karyawan dengan usia ≤ 20 tahun sebesar 00,00%, usia 21 – 25 tahun sebesar 60,00%,

26 – 30 tahun sebesar 20,00%, 31 – 35 tahun sebesar 00,00%, dan usia 36-40 tahun sebesar 20,00%. Karyawan paling banyak berada direntang usia 21 – 25 tahun, karena masa produktif seseorang berada pada usia tersebut.

3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat Pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan disajikan pada table 4 berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	-	00,00%
SMA	9	90,00%
Lainnya	1	10,00%
Total	10	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan jawaban dari tabel 3 mayoritas karyawan memiliki tingkat Pendidikan antara SMA sebesar (90,00%). Sisanya tingkat pendidikan Lainnya sebesar (10,00%). SMA menjadi tingkat pendidikan paling banyak di PT. CITUS Cabang Jawa Barat karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.

4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja.

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	1	10,00%
> 1 - ≤ 3 tahun	2	20,00%
> 3 - ≤ 5 tahun	3	30,00%
> 5 tahun	4	40,00%
Total	10	100,00%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan jawaban dari tabel 5, mayoritas karyawan memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar (10,00%), kemudian >1 - ≤ 3 tahun sebesar (20,00%), dan > 3 - ≤ 5 tahun sebesar (30,00%), sisanya > 5 tahun sebesar (40,00%).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

Dalam pengujian regresi linier berganda terdapat empat macam uji yaitu:

1. Analisis Korelasi Ganda (R)

Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5 Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
 Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	0,707	0,623	0,9604

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara bauran (disiplin dan motivasi).

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel motivasi dan disiplin secara Bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,543	2	7,772	8,426	,014 ^b
Residual	6,457	7	,922		
Total	22,000	9			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

H₀: Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. CITUS.

H₁: Motivasi dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. CITUS.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,293	4,814		,684	,516
Motivasi	,435	,091	,525	2,111	,033
Disiplin	,272	,382	,336	,710	,500

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan F hitung Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,426.

4. Menentukan F tabel Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $df_2 = n - k = 10 - 2 = 8$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 5,32.

5. Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,014.

6. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu:

H₀diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H₀ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H₀diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H₀ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,426 dengan nilai Sig sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 5,32 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian **H₀**ditolak dan **H₁** diterima. Artinya bauran antara motivasi dan disiplin secara Bersama sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. CITUS.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel.

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian **H₀**ditolak dan **H₁**diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

- b. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

4. Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
 Hasil Uji Determinasi (R^2)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,707	,623	,96040

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,707 atau (70,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh bauran motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS sebesar 70,7%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bauran antara

motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Sumbangan pengaruh bauran motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,707. Artinya, bauran motivasi dan disiplin hanya memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Berbagai motivasi seperti award dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. CITUS.

Variabel disiplin secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti liburan, karena adanya peraturan untuk menggunakan cuti yang hanya sebentar dikarenakan kebutuhan jasa *outsourcing* karyawan khususnya *security* yang membeludak saat libur cuti, sehingga membuat karyawan menyeleweng dari aturan yang ada.

Paparan di atas telah menunjukkan bahwa dari kedua sub variabel yang diteliti tidak semua memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan jasa *outsourcing* untuk mengkombinasikan antara motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik yang efektif dan efisien juga memperoleh hasil yang maksimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bauran Variabel Motivasi dan Disiplin kerja (x) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Jadi, jika motivasi dan disiplin kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi motivasi kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.
2. Dilihat dari hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T). Apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dipisahkan atau tidak dibaurkan dalam suatu perusahaan, maka dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.
3. Dilihat dari hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T). Apabila variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja dipisahkan atau tidak dibaurkan dalam suatu perusahaan, maka dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. CITUS Cabang Jawa Barat Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori sedang, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal

menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya. Selain itu, perihal kedisiplinan berikan juga mereka kerenggangan cuti liburan yang memang dijadwal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hani, Handoko. T. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP-FE UGM.
- J.Supranto. (2003). Statistik Teori Aplikasi. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of extension*, 36(3), 1-8.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Moenir, A.S. (1983). Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nugroho, Andri Budhi. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2001). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2).
- Sardiman, A. M. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Radjawali.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Singodimedjo, Markum. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.