

## Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Ageng Kanda Saepudin\* dan Indra Rahmat Arifin\*\*

\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

\*\*Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Teknologi Digital

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 23 Desember 2024

Disetujui 22 Januari 2024

#### Keywords:

Disiplin Kerja  
Manajemen SDM  
Kinerja Karyawan  
Motivasi  
*Outsourcing*

### ABSTRAK

**Abstract :** *This research is quantitative in nature with a descriptive approach, aiming to evaluate the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. COPX Bandung. The method employed in this research is quantitative, collecting data from 50 members of the company's team as the sample. The analysis results prove that motivation and work discipline have a relevant or significant impact on employee performance. Employees with high motivation and work discipline tend to demonstrate good work practices. Recommendations for the company include identifying employees with high motivation and work discipline and providing support and potential development opportunities. This research contributes significantly to the progress of the company and provides valuable insights for further studies. Therefore, it can be concluded that having good motivation and work discipline will strengthen the values embraced by employees and create a positive work environment, which is key to improving employee performance.*

**Abstrak :** Pada penelitian kali ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan secara deskriptif yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. COPX Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data sebagai sampel sebanyak 50 orang anggota tim perusahaan. Analisis hasil membuktikan dalam motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh yang relevan atau penting atas kinerja karyawan itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung memperlihatkan cara kerja yang baik. Rekomendasi bagi perusahaan adalah mengidentifikasi karyawan yang mempunyai atau mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, serta memberikan dukungan dan peluang pengembangan yang potensial. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kemajuan perusahaan dan memberikan wawasan berharga untuk penelitian selanjutnya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik akan memperkuat nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



#### Alamat Korespondensi :

Indra Rahmat Arifin,

Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis,

Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

E-Mail : [16indra.arifin@gmail.com](mailto:16indra.arifin@gmail.com)

#### Pendahuluan

Pengaruh dari era globalisasi yang tengah berlangsung saat ini memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan dunia bisnis. Salah satu dampak yang mencolok adalah meningkatnya persaingan yang intensif di dalam lingkungan bisnis. Ketatnya persaingan mendorong perusahaan-perusahaan untuk terus

berinovasi guna meraih keunggulan dalam persaingan tersebut. Perusahaan-perusahaan berupaya mencapai sasaran mereka dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien. Efektivitas, seperti yang didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mengacu pada usaha, tindakan atau proses yang mampu menghasilkan hasil, sementara efisiensi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan cermat. Langkah-langkah ini diambil untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mempertahankan daya saing dan keunggulan dibandingkan dengan kompetitor lainnya. Kelebihan pada suatu perusahaan dapat dicapai dengan berbagai aspek tertentu, termasuk keahlian perusahaan itu sendiri dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya.

Pada tahun 2015, fokus era globalisasi bergeser ke Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang mengakibatkan kompetitor bukan berarti terbatas pada bidang bisnis atau ekonomi, tapi juga mencakup pertarungan dalam pemanfaatan sumber daya. Dalam pengadaan tenaga kerja (SDM), perusahaan menetapkan kriteria standar sesuai dengan kebutuhan khusus mereka. Proses rekrutmen dapat bervariasi dalam satu perusahaan terhadap perusahaan yang lainnya, tergantung pada analisis yang dilaksanakan terhadap kebutuhan SDM yang spesifik. Analisis pekerjaan menjadi langkah kunci dalam menentukan tanggung jawab dari berbagai posisi yang memerlukan perekrutan, beserta dengan karakteristik yang diinginkan dari individu yang akan mengisi posisi tersebut (Dessler & Gary, 2011).

Berdasarkan hasil riset dari Towers Watson pada tahun 2014, karyawan di Indonesia memiliki level keterikatan yang tinggi pada komitmen dan motivasi bekerja terhadap pekerjaan yang dijalani sebesar 8%, sementara 92% didasari oleh jarak antara tempat tinggal ke kantor dan besaran gaji yang didapatkan setiap bulan (Tower & Watson, 2014). Hal ini jelas menunjukkan sebuah perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan SDM secara baik dengan memajukan kualitas karyawan agar mereka bisa memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan tersebut.

PT. COPX merupakan sebuah perusahaan *Business Process Outsourcing* (BPO) yang berdiri sebagai tanggapan terhadap permintaan tinggi akan tenaga kerja kompeten dan penyedia jasa terkelola berkualitas dalam industri outsourcing. Sejak pendiriannya, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dan memperkuat posisinya.

Sebagian besar karyawan berpengalaman di perusahaan ini sudah bergerak di pabrik ini sudah lebih dari 5 tahun, semua itu sudah memberikan pemahaman yang sangat berguna untuk praktik bisnis outsourcing di Indonesia tanpa harus menyingkirkan kepentingan pelanggannya. Perusahaan ini yakin pertumbuhan industri outsourcing di Indonesia akan terus meningkat, maka dari itu PT COPX berkomitmen dalam menyanggupi yang dibutuhkan oleh pelanggan dalam hal outsourcing. Kami berusaha sebaik mungkin untuk mengerti apa yang dibutuhkan oleh pelanggan. Kami percaya bahwa gabungan keahlian dari tenaga kerja pilihan kami dan pengalaman bertahun-tahun di perusahaan ini akan terus berkontribusi pada peningkatan pertumbuhan bisnis pelanggan kami di masa depan. Sebagai penyedia jasa outsourcing khususnya di bidang pemasaran, operasional dan lain-lain, kami menilai hasil kinerja kami berdasarkan tingkat kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan pengguna jasa outsourcing kami.

PT. COPX Bandung memiliki enam proyek dengan total 50 karyawan operasional yang ditempatkan di beberapa lokasi di Bandung. Penempatan terbanyak terjadi di suatu tempat di mana proyek yang diemban melibatkan seluruh wilayah Bandung, mulai dari area kota hingga kabupaten. Beberapa karyawan lainnya juga ditempatkan di berbagai lokasi lainnya. Pengelompokan karyawan ini dirancang untuk memudahkan pengendalian dan penilaian kinerja. Dengan cara ini, manajemen dapat lebih efisien dalam mengawasi pelaksanaan proyek dan memberikan evaluasi yang lebih terfokus. Adanya struktur penempatan yang teratur membantu perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia supaya bisa mendapatkan hasil yang optimal dalam pelaksanaan setiap proyek.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja unggul yang ditunjukkan oleh karyawan. PT. COPX secara konsisten berupaya meningkatkan kemampuan dan kinerja setiap karyawan supaya tujuan dalam perusahaan ini bisa terjangkau. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya memberikan dampak positif di internal perusahaan saja, namun juga memberikan pengaruh positif di luar perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap citra perusahaan di mata konsumen dan pihak yang berkepentingan. Pengaruh tersebut dapat membantu perusahaan memperoleh nilai tambah yang lebih tinggi di mata konsumen dan pihak terkait. Dengan demikian, PT. COPX dalam meningkatkan kualitas karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga membentuk reputasi positif di pasar dan industri.

Menurut Smith, seperti yang dijelaskan dan diartikan oleh Suwatno dan Domni (2016:196), kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari suatu proses, entah itu dilakukan oleh manusia atau unsur lainnya (Suwatno & Priansa, 2016). Sebaliknya menurut Wirawan (2015:5), kinerja dijelaskan sebagai perolehan yang didapatkan melalui peran dari suatu indikator pekerjaan atau profesi pada jangka waktu yang terbatas. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, kinerja bukan hanya menjadi aspek krusial bagi

suksesnya organisasi atau perusahaan, melainkan juga memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan baik bagi organisasi maupun individu yang terlibat (Wirawan, 2015).

Signifikansi kinerja karyawan di PT. COPX tidak hanya tergantung pada keterampilan teknis mereka, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Sebagai penyedia layanan outsourcing di sektor pemasaran kantor, operasi, dan stikering, PT. COPX menyadari bahwa peningkatan efektivitas kinerja karyawan dapat dicapai melalui dukungan yang adekuat terhadap motivasi dan kedisiplinan. Sebelum menempatkan sumber daya manusia (SDM) di lapangan, PT. COPX telah mengimplementasikan serangkaian kegiatan pelatihan pra-tugas, pendampingan, dan evaluasi kinerja. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dalam pemasaran kantor, operasi, dan stikering yang diemban oleh karyawan dapat dilaksanakan dengan tingkat profesionalisme dan optimal. Perusahaan telah menetapkan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah disusun oleh manajemen untuk memberikan panduan kepada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Walaupun upaya pelatihan dan pendampingan telah diterapkan, terdapat tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai hasil optimal di lapangan. Mungkin diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja di lapangan dan mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Ada nya terjadi peningkatan karyawan tidak masuk kerja di PT. COPX Bandung pada tahun 2022, sebagaimana terlihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran sebesar 30%, menunjukkan adanya potensi masalah disiplin di perusahaan tersebut. Data ini mencerminkan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan. Pentingnya penanganan terhadap masalah ini sangat diperlukan agar ketidaksiplinan tidak mengakibatkan dampak negatif yang lebih luas. Selain itu, ketaatan terhadap peraturan kerja juga dinilai masih kurang, seperti penggunaan jam istirahat yang tidak sesuai aturan dan berdampak pada keterlambatan karyawan dalam kembali bekerja. Akibatnya, jam kerja tidak dimanfaatkan secara efektif, mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, Terlihat bahwa permasalahan motivasi dan disiplin dalam bekerja memerlukan perhatian yang cukup serius dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan kondisi ini, penelitian yang berjudul "**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI KASUS PADA PT. COPX BANDUNG)**" menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian tersebut dapat membantu mengidentifikasi indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan guna meningkatkan kinerja mereka.

Terdapat beberapa rumusan masalah yang menarik untuk dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT COPX Bandung?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja yang berdampak signifikan?
3. Apakah adanya terjadi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT COPX Bandung?

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat ditarik tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja.
2. Mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT COPX Bandung.
4. Menganalisis sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
5. Mengevaluasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT COPX Bandung.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya mengacu pada seberapa dampak yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, baik itu dalam bentuk hasil produksi maupun layanan yang disajikan (Daspar, 2020). Menurut Smith, yang dikutip dan diinterpretasikan kembali oleh Suwatno dan Donni (2016:196), kinerja dijelaskan sebagai hasil dari suatu proses, khususnya yang dilakukan oleh manusia. Sementara itu, Rivai & Basri, yang dikutip oleh Masram (2017:138), menyatakan dalam kinerja karyawan merupakan suatu penilaian prestasi orang-orang yang menyeluruh untuk melaksanakan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Pencapaian ini dibanding untuk macam-macam potensi pada hasil kinerja (Rivai, Veithzal, & Sagala, 2011). Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dijelaskan oleh Masram (2017:138), kinerja pada dasarnya merujuk pada tindakan atau ketiadaan tindakan yang dilakukan oleh pegawai (Mathis & Jackson, 2010). Fahmi (2014:127) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan output dihasilkan oleh pihak organisasi, baik yang bersifat orientasi profit maupun non-profit, yang dihasilkan selama suatu periode waktu (Fahmi & Irham, 2014).

Sedangkan menurut Ahmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja* dapat diartikan kinerja adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit atau divisi dimana dia bekerja (Ahmad Fauzi, 2020).

Melihat dari pernyataan penjelasan diatas, bisa diambil dari kesimpulan bahwa untuk kedisiplinan dalam bekerja merupakan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk hasil produksi atau pelayanan.

### **Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23), motivasi merupakan dorongan internal yang akan muncul pada diri sendiri yang disebabkan oleh adanya inspirasi, termotivasi, dan didorong dalam melaksanakan kegiatan dengan ketulusan, kegembiraan, dan kesungguhan sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukannya mencapai kualitas yang baik (Afandi & Pandi, 2018). Menurut Sutrisno (2011:109), motivasi merupakan elemen yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam suatu aktivitas khusus, sehingga sering diinterpretasikan sebagai pendorong perilaku individu (Sutrisno & Edi, 2016). Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang mengatur tingkah laku manusia dalam melakukan suatu tindakan, seperti yang dijelaskan oleh Darmawan (2013: 41). Dalam perspektif Darmawan, motivasi adalah keadaan batin yang memotivasi, menggerakkan, atau mengaktifkan seseorang sehingga mengarahkan dan mengekspresikan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan pribadi dari masing-masing individu (Darmawan, 2013).

Menurut Hamzah B Uno Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan atau mengubah seseorang dalam bertingkah laku. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan (Uno, 2023).

Berdasarkan beberapa pandangan yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu, dipicu oleh faktor eksternal atau internal, dengan tujuan mencapai sukses, terkadang bahkan melebihi prestasi orang lain.

Teori motivasi berprestasi dari Mc.Clelland, yang dijelaskan dalam Rivai (2011:840), menyatakan bahwa dalam keproduktifan individu bisa dipengaruhi oleh faktor psikologis internal yang disebut sebagai "virus mental". Virus mental ini merujuk pada kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi maksimalnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merujuk pada kondisi di mana individu-individu dalam suatu organisasi secara sukarela mematuhi aturan-aturan yang ada. Menurut pengertian Afandi (2018:12), dalam kedisiplinan kerja merupakan sebuah instrumen yang dilakukan oleh manajer untuk memperbaiki sifat seseorang sebagai dan usaha dalam meningkatkan tingka kesadaran seseorang dalam kesiapan seseorang supaya bisa memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan di perusahaan yang berlaku (Afandi & Pandi, 2018). Selain itu menurut (Rivai, Veithzal, & Sagala, 2011), dalam keisiplinan kerja merupakan suatu media yang digunakan para manager dalam hal berkomunikasi dengan para karyawannya dengan tujuan membuat mereka untuk mengubah tingkah laku, beserta dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai upaya atau usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi aturan aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. (Hartatik & Puji, 2014).

Menurut Imam Musbikin dalam bukunya yang berjudul *Pendidikan Karakter Disiplin* pengertian disiplin ialah kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin bertujuan untuk mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib (Musbikin, 2021).

Sedangkan menurut Edi Singodimedjo (2009), dalam kedisiplinan dapat dijelaskan sebagai sikap kesiapan dan sukarela seseorang untuk mematuhi serta mematuhi peraturan yang ada di dalam lingkungannya (Edi, 2009).

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merujuk pada tingkat keteraturan di mana individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tercatat.

### **Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki dampak yang penting terhadap kinerja seseorang karyawan dalam konteks pekerjaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu dalam melaksanakan pekerjaan guna untuk tujuan yang diinginkan. Rivai (2011:838) berasumsi bahwa pada dasarnya motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan inspirasi kepada semua individu, khususnya karyawan di perusahaan, dengan tujuan meningkatkan produksi dalam perusahaan. Pada para karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang tinggi pasti akan menunjukkan dedikasi maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawab

yang diemban. Peningkatan kinerja individu tersebut tidak hanya memberikan nilai tambah pada perusahaan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan tim karyawan.

### **Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Seorang Karyawan**

Kedisiplinan yaitu salah satu elemen elemen krusial di dalam lingkungan perusahaan, di mana karyawan diwajibkan untuk mematuhi berbagai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan satu yang menjadi faktor penentu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan itulah sebabnya manajemen sering kali memberlakukan peraturan yang ketat terkait dengan kedisiplinan. Selain berdampak pada kesuksesan perusahaan, kedisiplinan juga memberikan pengaruh positif terhadap individu yang menerapkannya, karena dapat mempengaruhi cara pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2010:324), hal yang sangat penting dalam menilai kinerja karyawan melibatkan evaluasi tingkat kehadiran. Hal ini mencerminkan keyakinan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan memeriksa catatan kehadiran karyawan. Jika tingkat kehadiran karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat dianggap sebagai tanda bahwa karyawan tersebut mungkin tidak mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi.

### **Dampak dari Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Rivai (2011:838) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya berpotensi memaksa karyawan dalam bekerja supaya lebih tekun, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki dampak yang baik terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, setiap peningkatan tingkat motivasi supaya bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Mathis dan Jackson (2010:324) menjelaskan bahwa salah satu kriteria penting untuk menilai kinerja melibatkan pengukuran tingkat kehadiran. Asumsinya adalah penilaian kinerja dapat dilakukan dengan memeriksa catatan kehadiran karyawan. Data kehadiran karyawan PT. COPX Bandung pada tahun 2022 menunjukkan tingkat absensi bulanan yang tinggi, yang berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Selama tahun tersebut, terjadi fluktuasi kinerja karyawan, tercermin dari hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan.

### **Metode Penelitian**

Metode kuantitatif yang memiliki maksud dalam menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, digunakan dalam penyelidikan terhadap populasi atau sampel yang ada. Metode ini mengaitkan terhadap teknik pengumpulan data yang menggunakan alat dalam penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik. dalam penelitian kali ini memilih metode kuantitatif karena menggunakan data berupa angka-angka dengan perhitungan statistik, serta memiliki fokus untuk menguji hipotesis yang telah diputuskan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

Untuk penelitian yang dilakukan kali ini dimasukan kedalam kategori penelitian secara kuantitatif dengan berupa pendekatan deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, meneliti dan menjelaskan suatu fenomena yang diteliti secara objektif, serta menarik kesimpulan berdasarkan data berupa angka-angka yang dapat diamati (Listiani, 2017). Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan jenis penelitian dalam maksud untuk menjelaskan isi suatu variabel dalam penelitian, tanpa maksud untuk menguji hipotesis tertentu (Marlina, 2020). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan dianggap metode ilmiah atau saintifik karena memenuhi kriteria keilmuan yang bersifat konkrit, empiris, objektif, rasional dan sistematis.

### **Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat, menurut Sugiyono dalam Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (2014), merujuk pada variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai hasil (Sugiyono, 2018). Kinerja pegawai (Y) dapat diartikan sebagai hasil dari pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

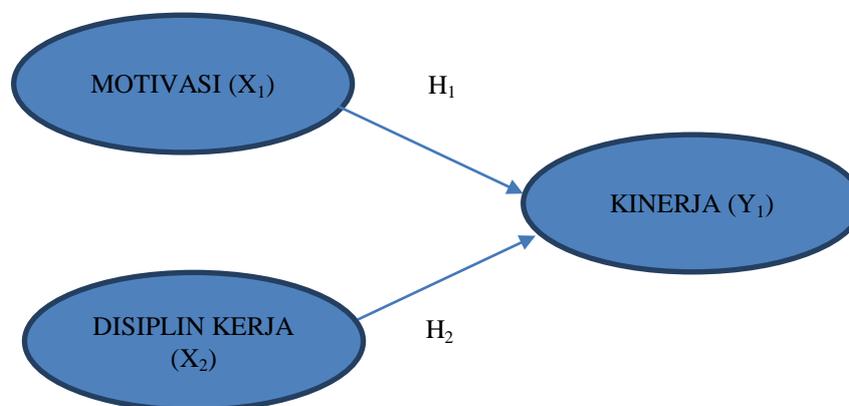
### **Variabel Bebas (X1)**

Variabel bebas, menurut Sugiyono dalam Metode Penelitian Kuantitatif dan, ialah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan. Motivasi (X1) dapat dijelaskan sebagai dorongan internal yang muncul pada seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan penuh dedikasi, kebahagiaan, dan tekad, sehingga menghasilkan kinerja yang unggul dan bermutu (Afandi & Pandi, 2018).

### Variabel Bebas (X2)

Disiplin Kerja (X2) merupakan aspek yang dipergunakan oleh manajer dalam berinteraksi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, Veithzal, & Sagala, 2011).

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sehingga hipotesis yang dirumuskan diatas sebagai berikut:

H1: Keterikatan motivasi bisa mempengaruhi pada kinerja

H2: Keterikatan disiplin kerja mempengaruhi pada kinerja

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian kali ini diambil populasi sebanyak 70 pegawai PT COPX Bandung. Sampel yang diambil untuk penelitian kali ini yaitu para pegawai dari PT COPX Bandung sebanyak 50 orang akan dijadikan sampel.

### Uji Instrumen

Dilakukannya pengujian validitas dan reabilitas dengan responden sebanyak 50 orang.

### Hasil Dan Pembahasan

Table 1. Karakteristik Responden

No	Profil Demografis	Populasi	Rasio Persentase
1	Jenis Kelamin / Gender		
	Laki-laki	36	72%
	Perempuan	14	28%
2	Pendidikan		
	SMK/SMA	50	100%
3	Usia		
	18 – 22	20	40%
	23 – 27	15	30%
	28 - 32	10	20%
	Lebih dari 33 tahun	5	10%
4	Lama Bekerja di perusahaan		
	0 – 2 Tahun	28	56%
	3 – 5 Tahun	12	24%
	6 – 8 Tahun	10	20%
	Lebih dari 9 tahun	0	0%

Berdasarkan analisis data demografis pada penelitian ini, bisa diambil hasilnya itu kebanyakan responden diambil dari laki-laki yaitu sebanyak 72% atau sebanyak 36 orang. Sementara itu responden responden yang perempuan hanya sebagian kecil nya yaitu 28% yakni 14 orang. Seluruh responden berlatar belakang pendidikan SMK/SMA/Sederajatnya. Dalam penelitian yang dilakukan ini mayoritas orang orang nya dari umur 18 – 22 tahun dengan persentase 40% dari jumlah keseluruhan responden atau sekitar 20

orang. Dilanjutkan dengan orang berusia 23 – 27 tahun dengan persentase 30% dari total keseluruhan responden atau sekitar 15 orang. Selanjutnya dengan orang berusia 28 – 32 tahun dengan persentase 20% dari total keseluruhan responden atau sekitar 10 orang. Untuk responden yang terakhir ini umurnya lebih dari 33 tahun dengan persentase 10% dari total populasi responden atau sekitar 5 orang. Mengenai lamanya atau pengalaman bekerja di perusahaan tersebut 0 – 2 tahun mendapatkan persentase 56% dari total populasi atau sebanyak 28 orang. Dilanjutkan dengan pengalaman bekerja 3 – 5 tahun dengan persentase 24% dari total keseluruhan responden atau 12 orang. Lalu terakhir dilanjut dengan responden yang bekerja 6 – 8 tahun dengan persentase 20% dari total populasi atau sebanyak 10 orang.

Dalam penelitian ini, melihat dari hasil uji validitas masing-masing instrumen variabel bisa dilihat di tabel di atas. Pendekatan pertama yang digunakan adalah dengan menetapkan model hybrid sebagai model SOCFA (Second Order Confirmatory Factor Analysis). Model SOCFA yang dijelaskan adalah suatu model pengukuran yang menunjukkan hubungan atau korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas, dengan melibatkan penggunaan variabel mediator. Hubungan ini bersifat reflektif, dimana variabel tertentu mencerminkan variabel terikatnya.

Hasil akhir atau hasil yang didapat dari SOCFA dicapai dengan menguji seluruh model, melakukan analisis terhadap validitas, dan reliabilitas model. Contohnya seperti pendekatan yang digunakan merupakan model trimming, di mana dalam pengukuran model validitas dievaluasi dan diamati (a) apakah nilai  $t$  dari Faktor Beban Berstandar pada variabel tertentu yang ada di model  $< 1,96$ ; dan (b) apakah Faktor Beban Berstandar dari variabel-variabel tertentu dalam model  $\geq 0,70$ , atau jika mengikuti rekomendasi Igbaria et al. (1997),  $\geq 0,50$ . Variabel yang tidak memenuhi kedua kriteria tersebut akan dihapus dari model. Proses penelitian terhadap model SOCFA akan dijabarkan dengan lebih rinci sebagai berikut:

Table 2. Uji Reliabilitas Kinerja

Construct	Indikator	Std Loading	Error	Std Loading <sup>2</sup>	CR	AVE
KINERJA	Team Work	0.89	0.21	0,78	0,84	0,65
	Task Performance	0.70	0.14	0.86		
	Presence	0.99	0.72	0.28		

Pada uji reliabilitas kinerja bisa dilihat di atas ini ada tabel hasil uji validitas dan reliabilitas menjadi fokus penting. Ketiga indikator memenuhi syarat dengan baik, menunjukkan nilai CR 0,84 (lebih dari 0,7) dan nilai AVE sebesar 0,65 (lebih dari 0,5).

Table 3. Uji Reliabilitas Motivasi

Construct	Indikator	Std Loading	Error	Std Loading <sup>2</sup>	CR	AVE
MOTIVASI	Physical Abilities	0.90	0.19	0.80	0,87	3,00
	Reward	0.84	0.30	0.70		

Kemudian pada variabel Motivasi, semua indikator menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai CR 0,87 dan AVE 3,00 dan memenuhi syarat dengan baik yakni nilai pada CR dapat lebih dari 0,7 dan untuk nilai AVE lebih dari 0,5.

Table 4. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Construct	Indikator	Std Loading	Error	Std Loading <sup>2</sup>	CR	AVE
Disiplin Kerja	Rule	0,92	0,15	0,85	0,86	0,69
	Compensation	0,96	0,08	0,92		

Nilai CR kedua variabel mediator Disiplin Kerja lebih besar dari 0,7 yaitu 0,86, sedangkan hasil dari nilai AVE juga lebih tinggi dari 0,5 yaitu 0,69. Dengan hal tersebut bisa dilihat bahwa kedua dimensi variabel mediator telah memenuhi syarat dari reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas 3 variabel dengan 5 indikator yang diukur, seluruh dimensi memenuhi syarat reliabilitas. Nilai ketiga variabel tersebut mempunyai nilai CR lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Table 5. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Path	Beta KK	t-value KK	Beta Kinerja	t-value Kinerja	Kesimpulan
Motivasi (Physical Abilities) -> Kinerja (Team Work)	0,18	2,76	0,32	2,69	Diterima
Motivasi (Reward) -> Kinerja (Task Performance)	0,33	2,75	0,33	2,65	Diterima

### Hipotesis 1

Melihat dari hasil analisis data yang dilakukan dari tabel diatas, bisa diambil kesimpulan jadi setiap indikator dalam variabel Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Semua nilai t-value melebihi nilai 1.96. Jadi, bisa diambil kesimpulan untuk hipotesis 1 dapat masuk. Dampak dari indikator variabel Motivasi terbukti sangat signifikan, menunjukkan bahwa motivasi berperan positif yang kuat. Ini dapat disimpulkan juga bahwa responden cenderung merasa bahwa motivasi dalam diri internal maupun eksternal mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki atau mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Table 6. Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Path	Beta KK	t-value KK	Beta Kinerja	t-value Kinerja	Kesimpulan
Disiplin Kerja ( <i>Rules</i> ) -> Kinerja ( <i>Team Work</i> )	0,62	11,71	0,59	10,08	Diterima
Disiplin Kerja ( <i>Compensation</i> ) -> Kinerja ( <i>Task Performance</i> )	0,64	11,53	0,61	8,45	Diterima

### Hipotesis 2

Dalam penelian kali ini meliht dari hasil analisis data yang dilakukan pada tabel diatas, bisa mengambil kesimpulan bahawa hipotesis diatas dalam penelitian ini diterima oleh perusahaan. Semia nilai t-value melebihi ambang 1,96 mengindikasikan bahwa hipotesis 2 dapat diterima. Pengaruh dari indikator disiplin kerja terbukti sangat signifikan, mengindikasikan untuk disiplin dalam bekerja ini memliki peran yang sangat penting terhadap kinerja para karyawan. Pengaruh yang dilakukan ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasa bahwa kinerja sangatlah penting. Dalam konteks ini, bisa dilihat bahwa karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan dalam bekerja bisa lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan berdampak baik untuk kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Dengan memanfaatkan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam analisis penelitian untuk mengevaluasi dampak adanya motibasi dan kedisiplinan dalam bekerja mempengaruhi terhadap kinerja dipahami sebagai berikut:

1. Dalam penelitian kali ini motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan. karyawan merasa terikat dan komitmen dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Kinerja yang tinggi mengindikasikan efektivitas dan produktivitas yang lebih baik, dengan peningkatan dalam aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Namun, perlu diperhatikan bahwa tingkat minat dan konsistensi karyawan dalam menghadapi tantangan di perusahaan juga memainkan peran penting.
2. Para karyawan yang memiliki tingkat motibasi yang tinggi atau besar cenderung menghadapi pekerjaan dengan penuh rasa semangat, dedikasi, dan nilai-nilai selaras dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan akan lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan konatif dalam menjalankan peran mereka dalam organisasi. Dalam hal ini pegawai yang mempunyai motivasi tinggi memiliki potensi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan serta memengaruhi budaya organisasi secara positif.
3. Dengan temuan ini, bisa diambil kesimpulan motivasi kerja ini baik akan mempromosikan nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif dan sangat penting dalam meningkatkan atau mengembangkan kinerja karyawan.

### Saran

Mengacu pada analisis hasil penelitian, dalam penelitian kali ini bisa memberikan sebuah manfaat yang sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Selain itu juga bisa memberikan pandangan yang berharga bagi peneliti selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka mengajukan saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya mengidentifikasi karyawan yang memiliki tingkat motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dan memberikan dukungan serta peluang untuk mengembangkan potensi mereka. Karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat bagi perusahaan.
2. Perusahaan perlu menjaga dan memperkuat hubungan kerja yang positif. Ini mencakup nilai-nilai perusahaan, norma-norma yang diterapkan, serta lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi dan inovasi.

Mengacu pada kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti ingin menyampaikan saran untuk penelitian yang akan datang:

1. Penelitian yang akan datang dapat lebih mendalam dalam mengukur variabel-variabel, seperti motivasi dan disiplin kerja. Penggunaan metode pengukuran yang lebih lengkap dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut.
2. Menggunakan pendekatan studi kasus dan analisis longitudinal dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor, seperti motivasi dan disiplin kerja berkembang seiring waktu dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh faktor eksternal seperti situasi ekonomi atau perubahan industri terhadap hubungan antara variabel-variabel. Sehingga memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika dalam lingkungan kerja.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, & Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Fauzi, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 159 - 166.
- Dessler, & Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, & Irham. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, Dan Investor Untuk Menilai Dan Menganalisis Bisnis Dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, & Puji, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Listiani. (2017). Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 263-275.
- Marlina. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink. *Jurnal Padeagogik*, 104-110.
- Mathis, & Jackson. (2010). *Human Resource Management*. South Western: Joseph Sabatino.
- Musbikin, I. (2021). *Pendidikan Karakter Disiplin*. Bandung: Nusa Media.
- Rivai, Veithzal, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, & Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tower, & Watson. (2014). *Global talent management and rewards study*. London: Towers Watson.
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Perikanan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.