

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing

Darmadi¹, N Lilis Suryani², Iman Syatoto³, Muhamad Guruh⁴, Gunarda⁵

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02445@unpam.ac.id

Submitted: 14th January 2025 | **Edited:** 20th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Darmadi, D., Suryani, N. L., Syatoto, I., Guruh, M., & Gunarda, G. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 362-369.

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of motivation and work discipline on the performance of outsourcing employees at a service provider company in South Tangerang. A descriptive method with an associative nature and a quantitative approach was used to test population parameters through statistics. The population consists of 109 outsourcing cleaning service employees at PT. Siaga Mandatama Karya in 2019, with a saturated sample. Data analysis included validity, reliability, normality, multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results show that motivation has a significant and positive impact on employee performance, with a strong correlation between the two variables. Work discipline also has a significant and positive effect on employee performance, indicating a strong relationship between them. When both motivation and work discipline are considered together, they have a significant and positive effect on employee performance. The analysis shows a strong relationship between the independent variables (motivation and work discipline) and the dependent variable (employee performance). The coefficient of determination indicates that motivation and work discipline contribute significantly to employee performance, while other factors also influence it. In conclusion, motivation and work discipline have a significant and positive effect on the performance of outsourcing employees at the service provider company in South Tangerang.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang sangat penting, karena memiliki dampak yang besar bagi organisasi (Darmadi, 2020). Setiap lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Ekhsan, 2019). Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud. Kinerja, pada dasarnya, mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mengarah pada upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan, baik pada saat ini maupun di masa depan (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan merasa bangga dan puas atas prestasi yang dicapainya, yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Kinerja yang baik menjadi tujuan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dalam organisasi yang berfungsi sebagai perencana dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas organisasi (Farisi, et al., 2020). SDM memiliki pikiran, perasaan, keinginan, dan status pendidikan yang bisa membawa perubahan dalam suatu lingkungan organisasi. Berbeda dengan sumber daya lain seperti uang atau mesin, SDM memiliki sifat yang lebih kompleks, sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada faktor manusia, bukan hanya pada teknologi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada manusia yang melaksanakan tugasnya (Mahmud & Suriyanti, 2022). Kontribusi karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi merupakan aspek penting dari kinerja mereka. Namun, dalam hal kuantitas kerja, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat menjadi terhambat. Misalnya, ketika karyawan melihat kotoran di lantai namun tidak segera membersihkannya, hal ini dapat mengganggu pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Selain itu, sikap karyawan juga mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dan menjaga sikap sopan santun terhadap atasan serta rekan kerja (Adinda, et al., 2023). Namun, dalam kenyataannya, terdapat beberapa karyawan yang tidak menunjukkan sikap yang baik, seperti tidak sopan terhadap pengunjung di area proyek. Kerjasama antar karyawan di PT. Siaga Mandatama Karya juga masih kurang optimal. Perbedaan usia antara karyawan yang berkisar antara 18 hingga 40 tahun menyebabkan pemikiran dan cara kerja yang beragam, sehingga berdampak pada kurangnya kerjasama yang maksimal.

Komunikasi yang terjadi antar karyawan juga dipengaruhi oleh perbedaan usia, yang dapat menyebabkan adanya jarak antar individu dan meningkatkan kemungkinan kesalahan komunikasi. Hal ini tentu berdampak pada kinerja karyawan yang dapat terganggu akibat miskomunikasi tersebut. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang muncul untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang lebih optimal (Tusholihah, et al., 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah melakukan berbagai upaya, seperti menerapkan disiplin kerja dan memberikan pengetahuan mengenai peraturan yang ada serta motivasi untuk meningkatkan kinerja (Darmadi & Sari, 2022). Beberapa perusahaan memberikan penghargaan atau bonus sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan data yang ada, pemberian motivasi tersebut masih dilakukan dalam waktu yang terbatas dan jarang dilakukan setiap bulannya. Hal ini menjadi evaluasi untuk perusahaan agar lebih konsisten memberikan motivasi tambahan di luar penghargaan yang sudah diberikan, guna meningkatkan semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga sangat penting untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan perusahaan. Dengan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab, diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan norma yang berlaku, dan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Meinitasari, 2023). Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana yang kondusif di tempat kerja, yang berdampak

positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Permana & Pracoyo (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Takrim, et al. (2021) motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Handoko, 2018).

Lingkungan Kerja

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome”. Menurut Benardin dan Russel kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Beno & Irawan, 2019).

Kerangka Pemikiran

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara teoritis, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, disiplin kerja yang baik memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh

Lestari et al. (2023) menemukan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan di Bandung

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang sesuai guna meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena yang terjadi, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang ada.

Penelitian ini dilakukan di PT. Siaga Mandatama Karya yang berlokasi di Tangerang Selatan, Banten. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan penyedia jasa outsourcing tersebut.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0.300

Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan memenuhi standar yang ditetapkan, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Cronbach's Alpha adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen pengukuran, dimana nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data lebih lanjut, memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa data penelitian memiliki nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas distribusi data, dengan hipotesis nol yang menyatakan bahwa data

berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut tanpa adanya masalah terkait distribusi data.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data diperoleh nilai tolerance value Motivasi $0,722 > 0.1$ dan VIF Motivasi $1,384 < 10.0$ Tolerance Value Disiplin Kerja $0,722 > 0.1$ dan VIF Disiplin Kerja $1,384 < 10.0$ Maka bebas dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 12,830 + 0,402X_1 + 0,349X_2$. Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Constanta $a = 12,830$ menyatakan bahwa, jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 12,830.
2. Koefisien Regresi $b_1 = 0,402$ dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan motivasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402.
3. Koefisien Regresi $b_2 = 0,349$ dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan disiplin kerja satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstanta a sebesar 12,830 mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini diperkirakan sebesar 12,830. Konstanta ini memberikan gambaran awal tentang tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai tanpa adanya perubahan pada variabel motivasi dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedua variabel tersebut. Angka ini menjadi titik awal dalam model regresi, yang menghubungkan variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya, koefisien regresi b_1 sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan peningkatan motivasi akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Begitu pula, koefisien regresi b_2 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349. Kedua koefisien ini menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sedikit lebih besar pengaruhnya dibandingkan disiplin kerja dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil olah data SPSS pada Model Summary diperoleh penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi R sebesar 0,713 berada pada interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Sedangkan R Square sebesar 0,508 menyatakan bahwa, variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 50,8% terhadap Kinerja

karyawan (Y) dan sisanya 49,2% dipengaruhi faktor lain diluar model seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,713 yang berada pada interval 0,60 - 0,799 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tergolong kuat. Hal ini berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi. Kekuatan hubungan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut dapat berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan (Darmadi, et al., 2021).

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 50,8% terhadap kinerja karyawan. Artinya, lebih dari setengah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua faktor ini. Namun, sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin kerja memainkan peran penting, faktor eksternal lain juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 54,677 lebih besar dari Ftabel 3,082, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, motivasi dan disiplin kerja, ketika diuji secara simultan, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Siaga Mandatama Karya di Tangerang Selatan. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, secara bersamaan, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan, karena keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja akan memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan, terutama di perusahaan penyedia jasa outsourcing seperti PT. Siaga Mandatama Karya. Motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif, sementara disiplin kerja yang baik akan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar dan tenggat waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan kedua aspek tersebut, seperti memberikan insentif atau penghargaan untuk pencapaian kinerja, serta menciptakan sistem yang mendukung kedisiplinan dalam bekerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan panduan bagi manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Fokus pada pengembangan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja dan

kepuasan karyawan, yang berimbaskan pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memahami bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif. Hal ini akan membantu perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan jangka panjang yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ketika motivasi meningkat, kinerja karyawan juga cenderung mengalami peningkatan, asalkan variabel lain, seperti disiplin kerja, tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks perusahaan penyedia jasa outsourcing, meningkatkan motivasi karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu, sehingga kinerja mereka meningkat. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan teratur. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, perusahaan dapat memastikan bahwa operasional berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Selanjutnya, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kedua faktor ini rendah, kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan demikian, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kedua variabel ini secara bersamaan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa outsourcing seperti PT. Siaga Mandatama Karya harus memperhatikan faktor motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61-74.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123-132.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten

- Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 212-229. Diambil dari ejournal-nipamof.id.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, N. P., Widiastuti, I. G. A. P., & Putra, A. M. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 131-142. Diambil dari ejournal-nipamof.id.
- Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Karya putra grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Takrim, M., Napitupulu, R. H. M., & Yuliawati, D. (2021). Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(1), 37-48.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 5(2), 1-11.