

Performance Based on Discipline and Loyalty Factors of Outsourcing Employees at PT. Trans Dana Profitri

Kinerja Berdasarkan Faktor Kedisiplinan dan Loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri

Ajabar¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih

Email: ajabarholan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out how employees perform based on discipline factors and loyalty factors. This research discusses the research problem partially and simultaneously which includes three variables, namely discipline, loyalty and performance with the research object being outsourced employees at PT. Trans Dana Profitri (PT. TDP) in Prabumulih City. This research uses quantitative descriptive methods and saturated sampling techniques with respondent data of 50 employees. The type of data used in the research is primary data using a questionnaire as a data collection technique. Next, the collected data was processed using SPSS Version 25 statistical tools, and the results were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the t-Test and F-Test, it was found that the significance value was 0.000, which was smaller than 0.05, meaning that performance based on discipline factors and employee loyalty factors had a positive and significant influence. then based on the results of the analysis of the coefficient of determination, namely by looking at the results of the Adjusted R Square value which is 0.686, which shows that 68.6% of the performance of PT. TDP employees is influenced by discipline factors and work loyalty factors.

Keywords: *Performance; Discipline; Loyalty*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas. Penelitian ini membahas masalah penelitian secara parsial dan secara simultan yang meliputi tiga variabel yaitu kedisiplinan, loyalitas dan kinerja dengan objek penelitian adalah karyawan *outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri (PT. TDP) yang ada di Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik sampel jenuh dengan data responden sebanyak 50 orang karyawan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan datanya. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah dengan alat bantu statistik SPSS Versi 25, dan hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil Uji t dan Uji F didapatkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yakni dengan melihat hasil nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,686 yang menunjukkan bahwa 68,6% kinerja karyawan PT. TDP tersebut dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas kerja.

Kata Kunci: *Kinerja; Kedisiplinan; Loyalitas*



1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, telah menunjukkan betapa persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Dalam hal ini setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas. Salah-satu perbaikan yang harus terus dilakukan setiap organisasi modern saat ini adalah pengembangan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang begitu pesat perubahannya. Bidang sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk dikembangkan, karena semua karyawan perusahaan dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaannya tersebut. Tanpa peran SDM yang baik, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia maka kinerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi terlebih dalam organisasi bisnis.

Salah-satu faktor penentu kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinannya. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi, agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik para karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan-kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu faktor yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan. Menurut Poerwadarminta (2017), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran dari kinerjanya seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk mengevaluasi semua hasil kerja. PT. Trans Dana Profitri (TDP) merupakan salah-satu perusahaan nasional yang saat ini juga sedang tahap mengembangkan sumber daya manusianya. Perusahaan ini didirikan pada Tahun 2002 di Jakarta, PT. Trans Dana Profitri (TDP) adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa pasokan barang dan jasa, transportasi barang berharga serta perdagangan umum. Pada Tahun 2009 TDP melakukan ekspansi di bidang jasa *Security Services*, *Cleaning Services* dan *Supporting Services*, PT. Trans Dana Profitri merupakan perusahaan *outsourcing* yang saat ini dinaungi PT. Bass Oil Sukananti Limited yang bergerak dalam bidang migas yang bekerjasama dengan PT. Pertamina yang berada di Prabumulih. Adapun lokasi Kantor PT.



Trans Dana Profitri Prabumulih ini beralamat di Jalan Pramuka Komplek Pertamina Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih?
2. Bagaimana kinerja berdasarkan faktor loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Prabumulih Prabumulih?
3. Bagaimana kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.
2. Kinerja berdasarkan faktor loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.
3. Kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Adapun berdasarkan permasalahan dan variabel yang diteliti, maka ada tiga kerangka teori dasar dalam penelitian ini, yaitu:

2.1. Kedisiplinan

Pengertian Kedisiplinan

Konsep dasar tentang kedisiplinan adalah kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketertiban pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik didalam maupun diluar organisasi. Kedisiplinan berasal dari kata dasar “disiplin”. Dalam ilmu Manajemen SDM kedisiplinan mengacu pada konsep dasar “disiplin kerja”. Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain. Sedangkan Hasibuan (2018), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Simamora ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi faktor kedisiplinan (Sari et. al., 2020) adalah:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu



2.2. Loyalitas

Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poerwadarminta (2017), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Dessler, loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Steers dan Porter dalam Nitisemito (2018) berpendapat bahwa loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Selanjutnya loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Indikator Loyalitas

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Priskila, 2023), antara lain:

1. Kemauan karyawan untuk bekerjasama
2. Rasa memiliki terhadap perusahaan
3. Hubungan antar pribadi dalam perusahaan
4. Menyukai pekerjaan.
5. Mentaati peraturan perusahaan
6. Bertanggungjawab terhadap perusahaan

Sedangkan indikator loyalitas karyawan menurut Saydam (dalam Wilianto, 2019):

1. Kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Dedikasi
4. Integritas

2.3. Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Mangkunegara (2020), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara, meliputi hal-hal berikut ini diantaranya adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas dan Kehadiran



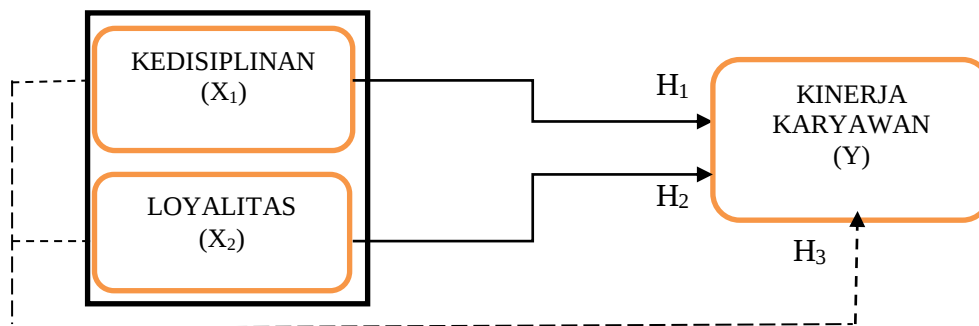
3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian dan alat analisis data

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan outsourcing pada PT. Trans Dana Profitri yang ada di Kota Prabumulih yaitu sebanyak 50 orang. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 Orang. Data yang terkumpul akan diolah dengan bantuan SPSS Versi 25. Setelah itu data tersebut akan dianalisis melalui beberapa uji data, yaitu: Uji Instrumen (Uji Validitas, Uji Realibilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), Uji Koefisien Korelasi, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi).

3.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian pustaka.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

- : Menunjukkan garis pengaruh secara parsial.
 - - - - -→ : Menunjukkan garis pengaruh secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Data Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1. : Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24,1200	20,842	,305	,791
X1.2	23,8000	16,857	,531	,767
X1.3	21,6200	19,547	,346	,804
X1.4	22,1200	16,516	,567	,762
X1.5	24,0000	19,633	,577	,771
X1.6	24,0400	19,917	,649	,771
X1.7	24,1000	19,806	,580	,772
X1.8	23,7800	17,114	,614	,755
X1.9	23,6000	15,918	,660	,746
X1.10	22,8200	19,538	,386	,797

Sumber: Data yang diolah, SPSS 25



Tabel 4.2. : Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30,1200	17,251	,387	,803
X2.2	27,3000	14,786	,608	,767
X2.3	27,2400	14,513	,744	,751
X2.4	29,0000	16,490	,588	,778
X2.5	29,1400	16,776	,480	,786
X2.6	29,6200	16,200	,354	,856
X2.7	27,3400	14,515	,639	,762
X2.8	27,2800	14,247	,768	,747
X2.9	28,9800	17,000	,521	,785
X2.10	29,1000	17,194	,425	,791

Sumber : Data yang diolah, SPSS 25

Tabel 4.3. : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,9000	7,888	,338	,645
Y.2	29,0800	8,075	,320	,613
Y.3	29,0200	7,775	,439	,674
Y.4	30,9600	7,631	,523	,660
Y.5	31,0600	7,527	,526	,657
Y.6	31,0600	7,527	,526	,657
Y.7	30,9800	8,020	,351	,606
Y.8	29,3400	7,535	,382	,601
Y.9	29,2800	7,920	,329	,612
Y.10	30,0800	7,871	,337	,646

Sumber : Data yang diolah, SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas; Kedisiplinan (X₁), Loyalitas (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Data Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4. : Nilai Uji Reliabilitas

Composite reliability		Cronbach's alpha	Keterangan
X ₁	Kedisiplinan	0.793	Reliabel
X ₂	Loyalitas	0.801	Reliabel
Y	Kinerja	0.623	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, SPSS 25



Data Hasil Uji Parsial

Tabel 4.5. : Hasil Analisis Uji Parsial X1 terhadap Y

Correlations				
Control Variables			Kedisiplinan	Kinerja
Loyalitas	Kedisiplinan	Correlation	1,000	,573
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	47
	Kinerja	Correlation	,573	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	47	0

Tabel 4.6. : Hasil Analisis Uji Parsial X2 terhadap Y

Correlations				
Control Variables			Loyalitas	Kinerja
Kedisiplinan	Loyalitas	Correlation	1,000	,783
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	47
	Kinerja	Correlation	,783	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	47	0

Data Hasil Uji Regresi

Tabel 4.7. : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

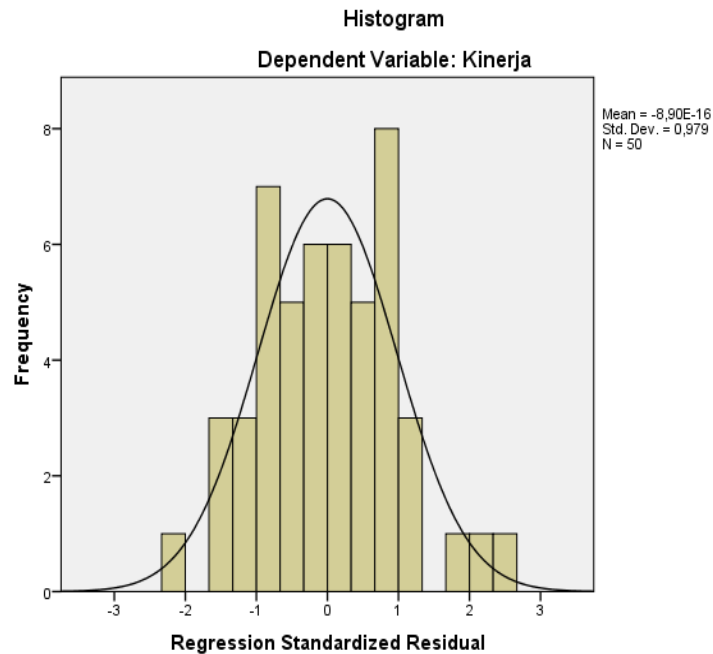
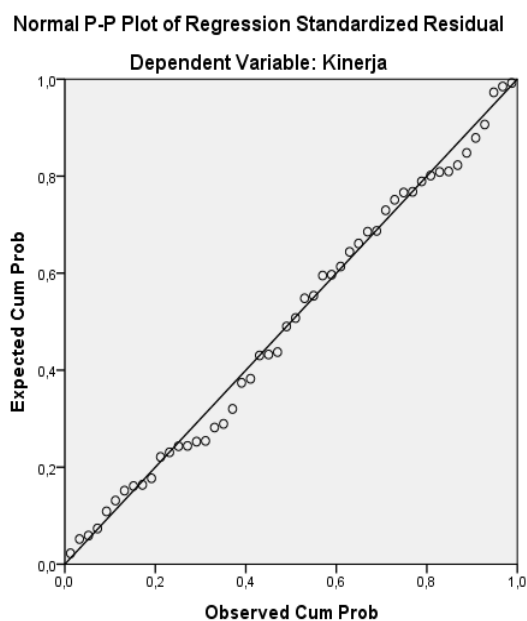
Model Summary ^b										
			Std. Error		Change Statistics					
Model	R	Adjusted R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,836 ^a	,699	1,69974	,699	54,642	2	47	,000	1,585	

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kedisiplinan
b. Dependent Variable: Kinerja

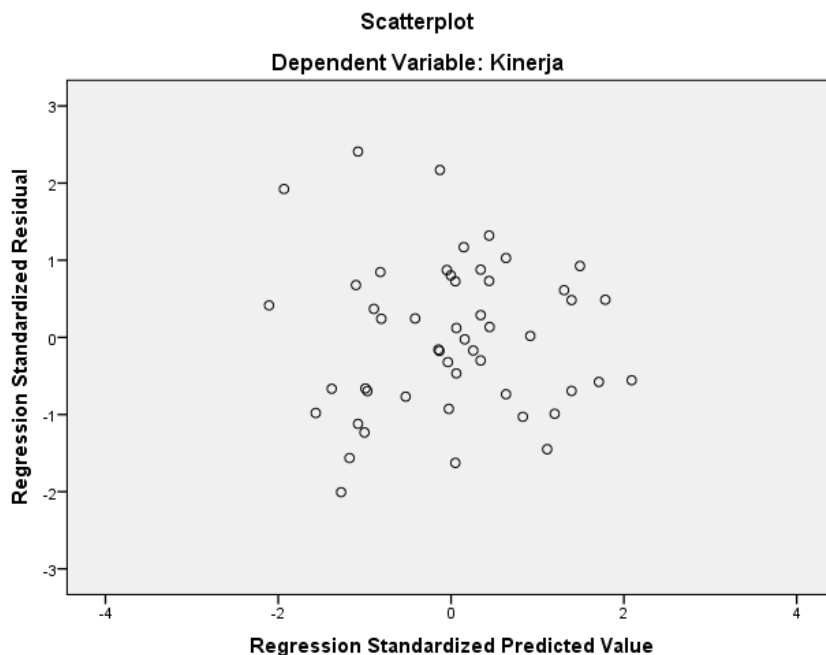
Tabel 4.8. : Tabel Coefisien Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	11,939	2,099		5,689	,000	
	Kedisiplinan	,248	,052	,387	4,798	,000	
	Loyalitas	,481	,056	,695	8,621	,000	



Gambar 1. Histogram**Gambar 2. Grafik Uji Normalitas**

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



4.2. Pembahasan

4.2.1. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} yang didapat dengan nilai r_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 50 dan besarnya df (standar defiasi) dapat dihitung $(n - 2) = 50 - 2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0.278$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (diterima). Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas Kedisiplinan (X_1), Loyalitas (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan ketiga variabel diatas adalah valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu variabel agar dapat dipercaya atau dihandalkan. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Jika $r_{\alpha} > 0.6$ maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25. Dapat dilihat tabel 4.7 di atas bahwa r_{α} dari semua variabel adalah positif dan lebih besar dari *Cronbach – Alpha* > 0.6 yaitu Kedisiplinan (X_1) sebesar 0.793, Loyalitas (X_2) sebesar 0.801, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.623. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dinyatakan *reliabel* (handal).

4.2.2. Hasil Uji Korelasi

Hasil perhitungan uji korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Korelasi antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,573. Artinya, hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan cukup dan bersifat positif



(searah). Jika skor kedisiplinan naik, maka skor kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

2. Korelasi antara loyalitas dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,783. Artinya, hubungan antara loyalitas dengan kinerja karyawan sangat kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor loyalitas naik, maka skor kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Sedangkan hasil analisis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.7. *Model Summary*, dimana nilai r sebesar 0,836. Artinya, menunjukkan hubungan sangat kuat dan bersifat positif (searah) antara Variabel Kedisiplinan (X_1) dan Variabel Loyalitas (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.2.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas, dapat dilihat dari data hasil coefisien Regresi Linier Berganda antara Variabel Kedisiplinan (X_1) dan Variabel Loyalitas (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 11.939, koefisien regresi 0,248 dan 0.481, sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah:

$$Y = 11.939 + 0.248X_1 + 0.481X_2 + e$$

Dari hasil uji regresi dan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 11.939 artinya jika Kedisiplinan (X_1) dan Loyalitas (X_2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka Kinerja karyawan nilainya sebesar 11.939.
2. Hasil perhitungan nilai Koefisien Kedisiplinan (X_1) sebesar 0.248, artinya jika variabel Kedisiplinan (X_1) ditingkatkan sebesar 1% maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.248.
3. Hasil perhitungan nilai Koefisien Loyalitas (X_2) sebesar 0.481 artinya jika variabel Loyalitas (X_2) ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.481.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien regresi tersebut, maka diketahui nilai yang paling tinggi atau lebih berpengaruh adalah faktor loyalitas dengan nilai sebesar 0.481

4.2.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah suatu analisis untuk menguji kinerja karyawan berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trans Dana Profitri dengan menggunakan Uji t (secara parsial) dan Uji F (secara simultan).

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t dikenal dengan uji secara parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dalam analisis regresi berdasarkan hasil Output SPSS, yakni:

1. Berdasarkan nilai signifikansi:
 - a. Jika nilai $Sig. \leq 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Jika nilai $Sig. > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).



Berdasarkan Tabel 4.8 di atas nilai *Sig.* sebesar 0,000 untuk variabel kedisiplinan (X_1) lebih kecil dari 0,05 artinya kedisiplinan bisa menjelaskan skor kinerja karyawan. Nilai *t* hitung untuk variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 4,798. Untuk nilai *t* tabel sebesar 2,011. Nilai *t* tabel diperoleh dari Tabel *t* dengan $df = (\alpha / 2 ; n - k - 1) = (0,05 / 2 ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1) = (0,025 ; 50 - 2 - 1) = (0,025 ; 47)$. Nilai *t* hitung (4,798) > nilai *t* tabel (2,011), maka secara parsial Faktor Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Trans Dana Profitri Prabumulih. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi faktor kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

Nilai *Sig.* sebesar 0,000 untuk variabel Loyalitas (X_2) lebih kecil dari 0,05 artinya variabel loyalitas bisa menjelaskan skor kinerja karyawan. Nilai *t* hitung untuk variabel loyalitas (X_2) sebesar 8,621. Untuk nilai *t* tabel sebesar 2,011. Nilai *t* hitung (8,621) > nilai *t* tabel (2,011) maka secara parsial Faktor Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi faktor loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F atau Uji secara Simultan adalah suatu analisis untuk mengetahui adanya pengaruh dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya. Uji F dikenal dengan uji serentak/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk Uji F dalam analisis regresi, yakni:

1. Berdasarkan nilai signifikan dari hasil *Output* SPSS Versi 25
 - a. Jika nilai *Sig.* $\leq 0,05$ maka secara bersama-sama semua variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Jika nilai *Sig.* $> 0,05$ maka secara bersama-sama semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai *F* hitung dan nilai *F* tabel
 - a. Jika nilai *F* hitung > nilai *F* tabel maka secara bersama-sama semua variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Jika nilai *F* hitung < nilai *F* tabel maka secara bersama-sama semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel 4.7. diatas, didapat nilai *F sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau secara bersama-sama kedisiplinan dan loyalitas bisa menjelaskan skor kinerja karyawan. Nilai *F* hitung sebesar 54,642. Untuk nilai *F* tabel sebesar 3,19. Nilai *F* tabel diperoleh dari Tabel $F_{0,05}$ dengan $df = (k ; n - k) = (\text{jumlah variabel bebas} ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas}) = (2 ; 50 - 2) = (2 ; 48)$. Nilai *F* hitung (54,642) > nilai *F* tabel (3,19), maka secara bersama-sama faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berdasarkan nilai signifikan dari *Anova* dan perbandingan nilai *F* hitung dengan *F* tabel, maka faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih. Artinya, semakin tinggi faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

4.2.5. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel *independent* mampu menerangkan variabel *dependent*. Nilai



koefisien determinasi (R^2) dapat menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya andil (*share*) yang diberikan oleh variabel kedisiplinan (X1) dan loyalitas (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis koefisien nilai determinasi pada tabel *Model Summary*, diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,699 dan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.686. Artinya, faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas memiliki kontribusi yang positif sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor motivasi kerja dan lain-lain.

4.2.6. Implikasi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja berdasarkan Faktor Kedisiplinan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kedisiplinan bertanda positif, artinya kedisiplinan berbanding lurus atau searah terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik t_{test} (Uji Parsial X1 terhadap Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 artinya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik faktor kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik untuk karyawan tersebut. Kedisiplinan ini merupakan suatu penilaian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan untuk menilai apakah karyawan tersebut taat akan peraturan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Abidin, F.Z. (2013) berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung” yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berdasarkan Loyalitas

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel loyalitas bertanda positif, artinya loyalitas berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik t_{test} (Uji Parsial X2 terhadap Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 artinya loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak dapat disangkal bahwa faktor loyalitas sangat berpengaruh dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana perusahaan akan menilai karyawan dengan melihat seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja karyawan, pekerjaan yang dilakukan dan lainnya. Semakin loyal karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin baik juga perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nuryani, D. (2016) dengan judul “Pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara” yang dimana dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berdasarkan Faktor Kedisiplinan dan Faktor Loyalitas

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) terdapat nilai hasil sebesar 0.699 dan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.686 atau 68,6%, yang menunjukkan bahwa pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 68,6%. Dari hasil tersebut, membuktikan bahwa faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat meningkatkan kedua variabel tersebut maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat secara maksimal untuk perusahaan demi mencapai sebuah tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan hal penting bagi

karyawan dimana besarnya kinerja akan membuktikan pengabdian karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan dengan hasil yang maksimal.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja berdasarkan faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih. Dari rumusan masalah penelitian, hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kedisiplinan karyawan. Ini terbukti dengan besaran koefisien regresi variabel kedisiplinan bertanda positif, artinya faktor kedisiplinan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih.
2. Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor loyalitas karyawan. Ini terbukti dari besaran koefisien regresi variabel loyalitas bertanda positif, artinya faktor loyalitas berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih.
3. Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas karyawan. Artinya, faktor kedisiplinan dan faktor loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada PT. Trans Dana Profitri Prabumulih.

5.2. Saran

Berikut saran-saran dari hasil penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil uji validitas variabel kedisiplinan terdapat item pertanyaan yang mendapatkan skor rendah, dimana pertanyaan tersebut mengarah kepada ketepatan waktu kerja dan absensi kerja. Hal tersebut dapat dijadikan acuan oleh manajemen perusahaan agar lebih tegas dalam hal meningkatkan kedisiplinan para karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji validitas variabel loyalitas terdapat item pertanyaan dengan skor rendah, dimana pertanyaan tersebut mengarah kepada kepatuhan peraturan kerja dan *team work*. Hal tersebut dapat dijadikan acuan oleh manajemen perusahaan agar memaksimalkan sistem monitoring para karyawan dalam mematuhi peraturan kerja dan pihak manajemen harus lebih sering memberi arahan, bimbingan, motivasi dan *support* kepada para karyawan agar senantiasa dapat bekerjasama dalam tim.
3. Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan terdapat item pertanyaan yang mendapatkan skor rendah, dimana pertanyaan tersebut mengarah kepada standar mutu kerja perusahaan dan kuantitas dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat dijadikan acuan oleh manajemen perusahaan agar selalu memperhatikan standar mutu kerja yang dikerjakan oleh para karyawan dan kuantitas pekerjaan yang diberikan pada karyawan, agar kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan pihak manajemen perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah-satu sumber referensi dan masukan bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Namun pada penelitian ini terdapat kekurangan, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.



6. REFERENSI

- Fernando, R.T., Lumanauw, B., Dotulong. (2018). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi : Jurnal EMBA*. FEB Sam Ratulangi Manado
- Flippo, E.B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunagara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A.S. (2018). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2017). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priskila. (2023). *Loyalitas Karyawan: Aspek, Ciri, Faktor dan Cara Membangun*. TambahPinter.com. diakses pada <https://tambahpinter.com/loyalitas-karyawan/>
- Sari, A., F, Z., & Syamsudin, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Pemasaran dan SDM
- Saydam, Gi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta: Djambatan.
- Simanjuntak. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sopiandi (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Kapundak Kabupaten Cianjur*. Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi No.1
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 25. Bandung: CV.Alfabeta
- Sutarto. (2016). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Steers & Porter, (2019). *Perilaku Manajemen Organisasi*, Jakarta: Grafindo.
- Tambuwun, J.A. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal Vol.2 No.3, Manado, Universitas Sam Ratulangi
- Trianasari, Y. (2015). *Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, R.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilianto, H. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti*. Jurnal Agora, Volume 7 Nomor 1. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti. Diakses pada <https://media.neliti.com/media/publications/287028-pemetaan-loyalitas-karyawan-pt-mitra-tri-a54cc83e.pdf>

