

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING

Reiva Suci Novia Putri¹, Luvia Widayanti², Chantika Anzaltha Malindra³, Tio Ismaya Adi Wijaya⁴
reivasuci@gmail.com¹, luviawidayanti13@gmail.com², chantikaanzaltham@gmail.com³,
ismayaa06@gmail.com⁴
Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing. Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Yudita Teratai Cakti, berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang yang di peroleh melalui metode sample jenuh yang menjadi objek penelitian ini. Hasil analisis pada uji t untuk variabel Motivasi ($2,116 > 2,014$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, variabel Disiplin Kerja ($4,975 > 2,0140$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan dengan nilai f hitung = ($26,147 > 3,20$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of outsourcing employees. The research was conducted at PT. Yudita Teratai Cakti, with a sample size of 48 individuals, selected using a saturated sampling method. These participants served as the research subjects. The results of the t-test analysis for the Motivation variable show a t-value of 2.116, which is greater than the t-table value of 2.014 ($2.116 > 2.014$), with a significance level of 0.040, which is less than 0.05 ($0.040 < 0.05$). For the Work Discipline variable, the t-value is 4.975, which is also greater than 2.014 ($4.975 > 2.014$), with a significance level of 0.000, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The simultaneous test (F-test) shows an F-calculated value of 26.147, which is greater than the F-table value of 3.20 ($26.147 > 3.20$), further supported by a probability significance value of 0.000, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). These findings prove that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This indicates that there is a significant influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance.

Keywords: Performance Of Employees, Motivation, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Cara yang digunakan perusahaan agar dapat fokus terhadap kompetensi utama salah satunya menggunakan sistem outsourcing. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja outsourcing merupakan suatu alternatif yang digunakan bagi pemilik maupun pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2006).

Menurut Wibowo (2012), pada tahun 2012 terdapat kurang lebih 12000 perusahaan outsourcing dengan berbagai macam jenis usaha. Jenis usaha outsourcing yang ditemui di Indonesia salah satunya adalah security. Tenaga kerja security sekarang mudah dijumpai di setiap tempat seperti: bank, pusat perbelanjaan, perusahaan swasta maupun perusahaan

pemerintah. Dalam pelaksanaannya, sektor di bidang keamanan atau security lebih tertib dibandingkan dengan jenis outsourcing lainnya.

Pada PT. Yudita Teratai Cakti atau yang biasa disebut YTC adalah sebuah perusahaan penyedia tenaga alih daya keamanan yang siap melayani kebutuhan penjagaan keamanan di wilayah Jakarta maupun di kota-kota lain di Indonesia. PT. Yudita Teratai Cakti berusaha menjadi perusahaan penyedia tenaga alih daya keamanan yang fokus dengan layanan yang lengkap sesuai bidangnya. PT Yudita Teratai Cakti menyediakan tenaga keamanan yang umumnya dikenal dengan masyarakat dengan Satpam dan Guard .

Perusahaan ini memberikan motivasi terhadap karyawan secara langsung yang berupa materiil dan non materiil kepada karyawan nya. Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga penting bagi setiap karyawan karena hal tersebut merujuk pada perilaku dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas – tugas mereka sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini melibatkan ketaatan terhadap jadwal kerja, kehadiran yang teratur, kualitas kerja yang tinggi, serta sikap yang profesional dan tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan yang tinggi sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan

Dengan faktor – faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara(2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya karyawan dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja menurut Affandi (2018:12) “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi

persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

METODOLOGI

a. Teknik Analisis Data

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli, kriteria pertanyaan alat ukur yaitu valid dan reliabel. Uji yang digunakan untuk menguji kuliatas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018;267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% n =jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha =0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018;268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable atau lebih X (bebas) terhadap variable Y (terikat) Untuk menghitung KD dalam penelitian ini menggunakan table anova pengujian koefisien regresi kubik (dapat dilihat tabel)

c. Uji Hepotesis

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Digunakan untuk mengetahui signifikasi pengaruh antara dua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66548696
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.078
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^a

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Untuk statistic Kolmogorov-Smirnov, yaitu : dikatakan normal jika nilai signifikan diatas 0,05. Sedangkan berdasarkan tabel diatas nilai signifikan $0,028 < 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.382	5.722			.766	.448	
	X1	.296	.140	.247	2.116	.040	.757	
	X2	.616	.124	.580	4.975	.000	.757	

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)		
	X1		1.321
	X2		1.321

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF variable Motivasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah $1,321 < 10$ dan nilai Tolerance Value $0,757 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.102	3.766			.027	.978	
	X1	-.114	.092	-.205	-1.243	.220		
	X2	.151	.081	.305	1.852	.071		

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.053	2	194.026	26.147	.000 ^b
	Residual	333.927	45	7.421		
	Total	721.979	47			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi untuk Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $26,147 >$ nilai f tabel 3,20. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

e. Uji Parsial T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.382	5.722		.766	.448
	X1	.296	.140	.247	2.116	.040
	X2	.616	.124	.580	4.975	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis pada tabel untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,040 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,116 >$ nilai t tabel $2,014$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

Hasil analisis pada tabel untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,975 >$ nilai t tabel $2,014$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

f. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.517	2.724

Diketahui nilai R Square sebesar $0,537$ atau $53,7\%$ yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat anatar variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,537$ atau $53,7\%$. Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan disini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang kuat anatar variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,537$ atau $53,7\%$. Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan disini. Uji parsial diperoleh nilai t hitung variabel X1 ($2,116 > 2,014$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, variabel X2 ($4,975 > 2,014$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan dengan nilai F hitung = ($26,147 > 3,20$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agung Nugroho. (2019). Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian. Yogyakarta: Andi.

Andi Supangat. (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Arikunto. (2018). Dasar-Dasar Statistik. Jakarta: Erlangga.

Edi Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. 81 Jakarta: PT Bumi Aksara.

Henry Simamora. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: STIE YKPN.

- Imam Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto. (2018). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka . Kartini Kartono. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2019). Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan. Bogor: IPB Press.
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 5(1), 1885-1890.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN, 2005
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi kelima. Depok: PT RajagrafindoPersada.