

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Perusahaan Outsourcing Kota Surabaya)

Erwan Aristyanto¹, Muchlisun²

Universitas Wijaya Putra

erwanaristyanto@uwp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Rajawali Wira Waru. Penelitian asosiatif kausal ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian seluruh karyawan outsourcing yang bekerja pada PT. RWW sejumlah 87 orang (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berisi 4 pertanyaan berkaitan dengan data pribadi responden dan 17 pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,5%; variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32%; serta variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,2%.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan Outsourcing

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of PT outsourcing employees. Rajawali Wira Waru. This causal associative research uses a quantitative approach with a research sample of all outsourcing employees who work at PT. RWW was 87 people (saturated sample). The data collection technique used was a questionnaire containing 4 questions relating to the respondent's personal data and 17 questions relating to the variables tested in this research. Data analysis was carried out using multiple regression analysis. The research results indicate that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variables by 26.5%; work discipline variables have a positive and significant influence on employee performance variables by 32%; and work motivation variables and work discipline variables simultaneously have a positive and significant influence on employee performance variables of 38.2%.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Outsourcing Employee

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat sejak memasuki era globalisasi, sehingga membuat setiap perusahaan mau-tidak-mau harus melakukan inovasi untuk dapat memenangkan persaingan. Selain melalui efektifitas dan efisiensi kerja, keunggulan sebuah perusahaan dapat pula dicapai melalui kemampuan internal ataupun sumber daya yang dimiliki perusahaan, dan salah satu komponen yang penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dengan keahlian dan ketrampilan yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan untuk mengisi setiap lini dalam susunan organisasi sehingga dalam proses perekrutan SDM, perusahaan memiliki kriteria khusus yang dibutuhkan. Proses perekrutan antar perusahaan berbeda-beda, bergantung dari hasil analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. PT. Rajawali Wira Waru (PT. RWW) adalah sebuah perusahaan penyedia jasa outsourcing yang berfokus pada SDM cleaning service. PT. RWW menyediakan SDM cleaning service untuk mall, perkantoran, rumah sakit dan perumahan dalam bentuk contract service maupun general cleaning yang bersifat insidental. Berdasarkan wawancara dengan Setiadi Murtjahjo selaku Senior Supervisor di PT. RWW didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan masih menjadi kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan hingga saat ini. Hal ini didasari atas adanya keluhan dari konsumen atas kinerja SDM yang diperbantukan. Adapun kinerja SDM dapat dilihat secara nyata melalui kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. RWW Periode 2018

Proyek							Rata-rata
	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	
Plaza Madiun	6,8	6,8	6,9	7	7	7	6,90
RSI Siti Aisyah	7	7	7	7	7	7	6,93
RSI Ahmad Dahlan	7	7	6,8	6,9	6,7	6,8	6,82
RSI Mansur	6,7	6,9	7	6,9	6,8	7	6,72
RS AU Magetan	6,9	6,8	6,6	6,5	6,7	6,8	6,62
I Club	6,6	6,4	6,7	6,8	6,9	6,6	6,65
New Castle	6,8	6,8	6,9	7	7	6,8	6,78
RBT Karaoke	6,5	6,6	6,9	6,4	6,5	6,4	6,55
Hall Castle	6,6	6,5	6,5	6,8	6,9	6,9	6,70
Radar Madiun	6,8	7	6,8	7	7	7	6,91

Sumber: PT. RWW (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa kualitas kinerja SDM outsourcing pada tahun 2018 masih cukup rendah. Dalam skala 1 sampai 10, nilai rata-rata kinerja SDM outsourcing masih di bawah angka 7. Penilaian kinerja SDM outsourcing PT. RWW dilakukan oleh Supervisor dari PT. RWW dan juga oleh pengguna jasa. Dalam hal sikap, setiap SDM outsourcing PT. RWW dituntut bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, namun dalam kenyataannya beberapa karyawan yang tidak menunjukkan sikap baik seperti kesopanan terhadap pengunjung saat bekerja. Hasil penilaian masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil wawancara dengan Senior Supervisor PT. RWW, pemberian motivasi yang dilakukan di perusahaan tersebut setiap hari saat briefing sebelum memulai pekerjaan dan saat

sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk evaluasi. Selain itu, PT RWW juga memberikan reward berupa 122 insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan untuk meningkatkan motivasi SDM outsourcing dalam bekerja. Penuturan Senior Supervisor PT. RWW, setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda karena latar belakang dan daerah asal yang berbeda-beda. Rendahnya motivasi SDM outsourcing di PT. RWW dapat dilihat dari frekuensi keterlambatan, lalai dalam pekerjaan dan ketidak-seriusan dalam bekerja. Perilaku ini tercermin manakala terjadi kendala pada cuaca yang mengakibatkan banyak SDM outsourcing memilih tidak masuk kerja. Salah satu cara yang ditempuh PT. RWW dalam menegakkan disiplin kerja ialah dengan menggunakan sistem presensi berbasis manual dan sidik jari. Hasil wawancara terhadap Senior Supervisor dan Leader Project, permasalahan utama kedisiplinan SDM outsourcing adalah kehadiran dan keterlambatan. Selalu ada SDM outsourcing yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan pada saat kehadiran bulanan yang wajib dilakukan di kantor pusat PT. RWW. Hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja, karena pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut harus digantikan oleh karyawan lain.

Tabel 1.2 Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Persentase
Januari	87	56	64%
Februari	87	26	30%
Maret	87	36	41%
April	87	44	51%
Mei	87	38	44%
Juni	87	21	24%
Juli	87	15	17%
Agustus	87	46	53%
September	87	49	56%
Oktober	87	42	48%
November	87	52	60%
Desember	87	54	62%
Rata-rata			46%

Sumber: PT. RWW, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa secara rata-rata tingkat ketidak-hadiran SDM outsourcing setiap bulan sepanjang tahun 2018 hampir 50%. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak SDM outsourcing yang tidak menyadari pentingnya disiplin kerja, dan hal ini menjadi prioritas perbaikan PT. RWW agar tidak menimbulkan masalah lainnya. Ketidaktaatannya SDM outsourcing pada peraturan kerja PT. RWW dinilai sangat tinggi, didukung dengan adanya laporan dari beberapa client yang menemukan beberapa SDM outsourcing merokok ditempat yang seharusnya dilarang merokok pada area kerja. Termasuk juga adanya laporan mengenai penyalahgunaan jam istirahat untuk keperluan pribadi sehingga mengakibatkan keterlambatan kerja. Kedisiplinan diperlukan oleh semua jenis perusahaan dengan maksud agar para karyawannya menaati peraturan perusahaan sehingga karyawan memiliki rasa tanggung-jawab untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan menghasilkan produktivitas

yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Karyawan-karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan dampak positif pada aktivitas perusahaan. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian.

Kinerja

Waridin (2005) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Para pakar ekonomi cenderung memandang kinerja dari perspektif output atau hasil dari sebuah pekerjaan. Kesimpulannya kinerja 123 berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Rivai dan Basri (2005) memandang kinerja dari aspek subyeknya sehingga menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pandangan Islam mengenai kinerja adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya. Sudut pandang Islam tidak melihat sebuah output sebagai hasil akhir sebuah pekerjaan, namun lebih pada nilai yang timbul daripadanya. Kinerja diposisikan sebagai bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut individu yang dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al- Qur'an sebagai berikut:

وَالَّذِينَ مَعَهُ إِهْدَاءٌ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا
 يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ
 السُّجُودِ ذَلِكَ مِثْلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمِثْلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ يَخْرُجُ
 مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِمْ نَبَأٌ نَزَّارٌ مُعْتَمِدٌ وَبَصِيرٌ
 يُخْرِجُ شَتَاءً قَارُونَ فَاسْتَنْجَلَهُ عَلَى سَوْفِهِ يَعْجِبُ الزُّرَّارِ
 بِهِمُ الْكُفَّارِ وَعَذَابُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ
 مُغْفَرَةٌ وَأَجْرًا عَظِيمًا

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’ dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tandatanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.” (Al-Fath ayat 29)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan utama seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT sehingga untuk mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh maka ia harus bersungguh-sungguh. Indikasi bahwa Islam melihat kinerja dari sudut pandang nilai dari output pekerjaan terdapat pada bagian akhir Surat Al-Fath ayat 29, di mana disebutkan layaknya sebuah hasil pekerjaan (output) adalah tunas yang nantinya akan menjadi kuat dan besar di atas pokoknya. Jadi output tersebut akan menjadi akar dari perbuatan-perbuatan baik lainnya. Dalam hal pekerjaan maka dapat diartikan bahwa dengan kinerja yang baik maka orang lain maupun perusahaan dapat mengapresiasi, memberikan reward bahkan kepercayaan yang lebih (bisa dalam bentuk kenaikan jabatan, dll) kepada orang tersebut. Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan lima indikator yang diajukan oleh Becker & Klimoski (1989), yakni: 1. Quality. Kualitas output dapat mengindikasikan sebaik atau seburuk apa seorang karyawan melaksanakan tugas-

tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. 2. Quantity. Output yang dihasilkan oleh karyawan diukur melalui sebuah satuan khusus dalam kurun waktu tertentu, misalnya seorang polisi dapat diukur berapa kasus kriminal yang telah ditangani dalam kurun waktu satu tahun. 3. Demeanor. Sikap atau cara bertingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, perusahaan dan karyawan lain. 4. Teamwork. Kemampuan karyawan untuk memiliki sikap positif dan bekerjasama dengan rekan kerja. 5. Communication. Dengan menggunakan informasi yang dimilikinya, karyawan berusaha untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

Motivasi

Mathis (2001) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah hasrat atau keinginan seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan sebuah tindakan. Lebih detail, George and Jones (2005:175) menjabarkan bahwa motivasi merupakan kekuatan psikologis di dalam diri individu yang menentukan arah perilakunya di dalam organisasi yang mampu menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuannya. Sementara Masrukhin dan Waridin (2004) melihat lebih jauh hingga pada sisi output dan mengutarakan bahwa motivasi adalah faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, menikmati kepuasan dan kerelaan untuk bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukannya. Di luar sudut pandang psikologis, Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi. Pembahasan mengenai motivasi kerja dalam sudut pandang Islam dituliskan dalam ayat-ayat berikut:

مَنْ وَابْتَغُوا الْاَرْضَ فِي قَاتِلْتُمْ وَ الصَّلَاةُ قَضَيْتُمْ قِيَادَا
تَقْلُوبُونَ لِحَاكِمَكُمْ كَثِيرًا اِنَّهُ وَاَفْكَرُوا اِنَّهُ قَضَل

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Al-Jumu’ah ayat 10)

Ayat dari Surat Al-Jumu’ah di atas secara eksplisit memberikan keterangan bahwasanya Allah SWT telah menyediakan berbagai keberuntungan (karunia, rahmat, pahala dan rizki) bagi setiap manusia yang ada di bumi ini dan Allah SWT menginginkan agar keberuntungan-keberuntungan tersebut menjadi dorongan (motivasi) bagi manusia untuk semangat berusaha.

اَعْمَلُوا فَنَسِيرِي اِنَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسْتَزِدُونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib danyang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu upay yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah ayat 105)

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya umat muslim untuk bekerja serta menjanjikan bahwa Allah SWT akan memberikan ganjaran atas apa yang telah dikerjakan oleh masing-masing manusia. Allah SWT tidak akan pernah mengingkari janjinya dan sekiranya janji tersebut dapat menjadi motivasi bagi manusia untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. George & Jones (2005:175) menulis bahwa motivasi memiliki tiga indikator: 1) Perilaku Karyawan Karyawan yang menunjukkan perilaku positif dalam pekerjaannya seperti bersemangat, gembira atau tidak menunda-nunda menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. 2) Usaha Karyawan Perilaku usaha bekerja keras atau bekerja cerdas karyawan menunjukkan motivasi kerja karyawan tinggi. Sebaliknya usahanya yang terlihat ogah-ogahan atau asal jadi menunjukkan motivasi karyawan yang rendah. 3) Kegigihan Karyawan Mengacu pada perilaku karyawan dalam menghadapi rintangan, masalah, dan halangan dalam tugas pekerjaannya. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Disiplin Kerja

Rivai (2004) menyatakan bahwa pada dasarnya disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku karyawan dengan cara meningkatkan kesadaran & kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan secara sadar mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditentukan perusahaan. Dalam pandangan Islam karyawan yang disiplin berarti melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Melalui al- Qur'an. Allah SWT juga memerintahkan sikap disiplin atau taat pada aturan-aturan yang telah ditetapkan. Ayat-ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang disiplin ini adalah:

وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
 وَالرَّسُولَ اللَّهَ إِلَى فِرْدَوْسٍ شَرِيفٍ فَمَنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَاذْكُرُوا اللَّهَ
 وَأَحْسِنُوا خَيْرٌ لَّكُمْ الْآخِرَةُ وَالْيَوْمَ بِاللَّهِ تَوَكَّلُونَ كَفْتُمْ أَنْ
 تَأْتِيَا

" Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulii Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al- Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (An-Nisa: 59)

Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator: 1) Kehadiran. Merupakan indikator yang paling umum untuk mengukur kedisiplinan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat datang kerja. 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja perusahaan. 3) Ketaatan pada Standar Kerja. Dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, karyawan berhati-hati dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya sehingga berusaha untuk mencapai standar kerja yang tinggi. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.. Karyawan yang memiliki tingkat

kewaspadaan tinggi akan lebihberhati- hati, penuh perhitungan dan teliti sertalebih efektif dan efisien dalam bekerja. 5) Bekerja secara Etis. Karyawan yang memiliki etos kerjayang baik akan selalu mengikuti peraturan dan tidak akan melakukantindakan indisipliner. Dari lima indikator disiplin yang disebutkan di atas, indicator-indikator yang sesuai dengan kondisi tempat penelitian hanya tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Outsourcing Kota Surabaya.”

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiasi kausal (penelitian digunakan untuk membuktikan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih) dengan pendekatan kuantitatif (penelitian yang menggunakan data berupa angka dan nilai untuk menganalisa hubungan antar variabel). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang diduga akan mempengaruhi dan variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rajawali Wira Waru di kota Sidoarjo dengan waktu pelaksanaan pada bulan September-Oktober 2019. Populasi penelitian ini adalah 87 orang karyawan outsourcing PT. Rajawali Wira Waru, sehingga seluruhnya ditetapkan menjadi sampel penelitian karena menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, responden cukup memberikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban dipilih sesuai dengan keadaan objek. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert 1-5. Sebagai instrumen pengumpulan data, angket terbagi atas dua bagian yang menanyakan data atau karakter responden dan bagian yang berisi tiga sub-bagian yang masing-masing berisi pertanyaan tertutup tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Bagian kedua dari angket terdiri atas 17 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang motivasi, 6 pertanyaan tentang disiplin kerja, dan 5 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Kisi-kisi Instrumen ini merupakan indicator-indikator dari setiap variabel yang bertujuan agar pertanyaan-pertanyaan lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Becker & Klimoski, 1989)	1. Kualitas	1
	2. Kuantitas	2
	3. Sikap	3
	4. Kerjasama	4
Motivasi (George dan Jones, 2005)	1. Arah Perilaku	1,2
	2. Tingkat Usaha	3,4
	3. Tingkat Kegigihan	5,6
Disiplin Kerja (Rivai dan Basri, 2005)	1. Kehadiran	1,2
	2. Ketaatan pada Peraturan	3,4
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	5,6

Uji validitas dan uji reabilitas kuesioner dilakukan terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui kelayakan pertanyaan untuk dilakukan pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS 24. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Multikolinieritas. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen disimpulkan dari nilai signifikansi dengan menggunakan standar signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Nilai koefisien beta (β) digunakan untuk melihat regresi yang dihasilkan memiliki pengaruh positif atau negatif. Disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh negative terhadap variabel dependen jika nilai koefisien beta memiliki tanda minus, dan sebaliknya jika koefisien beta tidak memiliki tanda minus, maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Tabel 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,49$	12	13,79%
Sedang	$2,99 \leq X < 4,49$	62	71,26%
Rendah	$X < 2,99$	13	14,94%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Hasil deskriptif variabel kinerja karyawan memiliki nilai rerata sebesar 3,74 dengan standar deviasi sebesar 0,750. Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja dalam kategori sedang adalah 71,26%, sedangkan untuk kategori tinggi adalah sebesar 13,79% dan untuk kategori rendah adalah sebesar 14,94%. Kesimpulannya adalah kinerja dari karyawan outsourcing di PT. RWW dalam kategori sedang.

Motivasi

Tabel 3. Variabel Motivasi (X₁)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,42$	12	13,79%
Sedang	$2,95 \leq X < 4,42$	65	74,72%
Rendah	$X < 2,95$	10	11,49%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Hasil deskriptif variabel motivasi kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,69 dengan standar deviasi sebesar 0,737. Dari tabel berikut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat motivasi dalam kategori sedang sebesar 74,72%, sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 13,79% dan untuk kategori rendah adalah sebesar 11,49%. Kesimpulannya adalah motivasi kerja karyawan outsourcing di PT. RWW dalam kategori sedang.

Disiplin Kerja

Tabel 4. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 5,03$	-	0%
Sedang	$3,43 \leq X < 5,03$	72	82,75%
Rendah	$X < 3,43$	15	17,24%
Jumlah		87	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Hasil deskriptif variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata sebesar 4,23 dengan standar deviasi sebesar 0,801. Dari tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan outsourcing di PT. RWW dalam kategori sedang sebesar 82,75%, sedangkan kategori rendah adalah sebesar 17,24%. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan outsourcing di PT. RWW berada dalam kategori sedang.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Model 1 (β)	model 2 (β)	model 3 (β)	model 4 (β)
Jenis kelamin	-,175	,000	-,136	-,046
Usia	,155	,106	,075	,069
Pendidikan	-,044	-,005	-,041	-,019
Lama bekerja	-,068	,088	,018	,084
Motivasi		0,567***		0,326**
Disiplin kerja			0,575***	0,413***
R ²	,053	0,317***	0,372***	0,434***
ΔR ²	,053	0,265***	0,320***	0,382***

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05

UJI HIPOTESIS 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing PT. RWW. Didapatkan hasil dari tabel 4.11 bahwa ada pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,567*** (**p<0,001; β p=0,000). Kontribusi variabel motivasi untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar (ΔR^2) 0,265. Maka hipotesis pertama DITERIMA.

UJI HIPOTESIS 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing PT. RWW. 128 Dari hasil dari tabel 4.11 diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,575*** (**p<0,001; β p=0,000). Kontribusi variabel disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,320***. Maka hipotesis kedua DITERIMA.

UJI HIPOTESIS 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing PT. RWW. Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa ada pengaruh variabel motivasi dengan nilai $\beta=0,326^{**}$ (**p<0,01; p=0,004) yang maknanya berpengaruh positif dan variabel disiplin kerja dengan $\beta=0,413^{***}$ (**p<0,001; p=0,000) yang bermakna memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi variabel motivasi dan variabel disiplin kerja untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar (ΔR^2)0,382***. Maka hipotesis ketiga DITERIMA.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai ΔR^2 sebesar 0,265 bermakna bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,5% dan masih ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. RWW sebesar 73,5%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wicaksono (2014) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars International Surabaya. Hal ini selaras pula dengan pernyataan Rivai (2004) bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuannya perusahaan. Namun apabila hasil temuan dalam penelitian ini dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan ternyata saling bertolak belakang. Para karyawan outsourcing yang bekerja di PT. RWW menyadari bahwa motivasi dalam bekerja adalah penting namun dalam prakteknya tidak demikian. Hal ini mungkin dikarenakan motivasi yang diberikan perusahaan tidak selaras dengan motivasi para karyawan outsourcing atau motivasi perusahaan tidak sepenuhnya dipahami oleh para karyawan outsourcing. Kemungkinan terbesar adalah perusahaan berusaha menanamkan visi dan misi perusahaan sebagai motivasi tanpa mempertimbangkan bahwa setiap karyawan outsourcing juga memiliki motivasi personal yang apabila didukung oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai ΔR^2 sebesar 0,320 bermakna bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32% dan masih ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. RWW sebesar 68%. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Wicaksono (2014) terhadap karyawan PT. Stars International Surabaya yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sekali lagi apabila hasil temu dalam penelitian ini dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan ternyata bertolak belakang. Dari jawaban responden mengindikasikan bahwa mereka memahami pentingnya disiplin kerja, namun hal tersebut tidak dilakukan oleh para karyawan outsourcing. Satu sisi yang ditemukan dari data sekunder mengenai daftar kehadiran karyawan outsourcing, ternyata tingkat ketidakhadiran mereka masih tergolong tinggi, bahkan dalam konteks satu tahun. Dari hasil wawancara dengan Senior Supervisor PT. RWW didapatkan informasi bahwa halangan seperti Cuaca, macet dan gangguan kesehatan minor masih menjadi alasan yang selalu dipakai dalam ketidakhadiran atau keterlambatan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai ΔR^2 sebesar 0,382 bermakna bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama memberi kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak variabel-variabel yang secara bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. RWW selain motivasi kerja dan disiplin kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan outsourcing masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika karyawan masih terlambat untuk datang ke kantor, masih ada yang pulang lebih awal dan banyak dari karyawan yang tidak disiplin dalam penerapan alat keamanan kerja. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan outsourcing PT. RWW .

KESIMPULAN

Hasil dari berbagai uji dan pengolahan data-data yang diperoleh dari responden penelitian maka dapat disimpulkan Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan (ΔR^2) adalah 0,265, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing PT. RWW sehingga hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima. Dalam penerapannya, semakin tinggi manajemen dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan outsourcing maka niscaya kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan yang seimbang.

Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (ΔR^2) adalah 0,320, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing pada PT. RWW sehingga hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima. Dalam penerapannya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan outsourcing maka niscaya kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan yang seimbang.

Variabel Motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (ΔR^2) adalah 0,382, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan outsourcing sebesar 38,2% sehingga hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima. Semakin tinggi motivasi kerja para karyawan outsourcing dan tingkat kedisiplinan mereka maka kinerja dari karyawan akan turut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- As'ad, M. (1996). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1984). A field study of the use and perceived effects of discipline in controlling work performance. *Academy of Management Journal*, 27(4), 743-764.
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human resources for health*, 1(1), 10.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP-FE UGM.
- Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2003). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of extension*, 36(3), 1-8.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusiadan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi Dua Belas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
- Saleh, A.M. (2009) *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Radjawali.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sinungan, Muchdarsyah. (1997). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tu'u, Tulus. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.