Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 79-85, E-ISSN: 2964-9900

MOTIVATION, WORK DISCIPLINE DAN PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE OUTSOURCING*

Tedi Hermansyah
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
t3dyb3ar@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk dapat mengetahui *motivation, work discipline* dan pengaruhnya terhadap *employee performance outsourcing*. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah berupa angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kontribusi *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance* sebesar ($R2$) sebesar 0,827. Dimana bauran antara *motivation* dan *work discipline* kerja karyawan berpengaruh sebesar 82,7% terhadap *employee performance* pada PT. X, sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. 2. *motivation* kerja yang berpengaruh terhadap *employee performance* dengan hasil nilai $thitung$ sebesar 2,231 dengan nilai Sig sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $thitung$ lebih besar dari pada nilai $ttabel$ 1,979 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian $H0$ ditolak dan $H1$diterima. Artinya variabel *motivation* mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap *employee performance* pada PT. X. 3. *Work discipline* tidak begitu berpengaruh terhadap *employee performance*, dengan hasil nilai $thitung$ sebesar 0,830 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $thitung$ lebih kecil dari pada nilai $ttabel$ 1,979 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian $H0$ diterima dan $H1$ditolak. Artinya variabel *work discipline* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. X.
Kata Kunci : *Employee Performance, Motivation* dan *Work Discipline*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan organisasi. Dampak yang jelas terlihat ialah adanya persaingan dalam suatu badan usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat badan usaha terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Badan usaha akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan tepat. Hal itu dilakukan agar badan usaha mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari *competitor*. Keunggulan suatu badan usaha bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal badan usaha ataupun melalui sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Salah satu komponen penting tersebut adalah tenaga kerja SDM. Penentuan kualitas tenaga kerja sangat diperlukan oleh badan usaha untuk mengisi setiap lini dari susunan badan usaha sesuai dengan keahlian serta keterampilan (Saputri, 2023).

PT. X Batam merupakan perusahaan pelaku bisnis *outsourcing* yang bergerak dalam bidang Penyediaan jasa khususnya satpam berdiri sejak tahun 2001. Ruang Lingkup pekerjaan PT. X Batam meliputi satpam perbankan, dan satpam perkantoran dalam bentuk pelayanan prima (*service excellence*). Berdasarkan *interview* dengan Direktur Utama PT. X Batam diketahui bahwa *employee performance* merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari klien atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut. Seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik

dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Indikator dari permasalahan tersebut yaitu 65% (Wulandhari et al., 2024).

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah *motivation* dan *work discipline* perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan *employee performance* sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul *motivation, work discipline* dan pengaruhnya terhadap *employee performance* (studi kasus pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT. X Batam).

Kajian Pustaka

Definisi *Motivation*

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. *Motivation* mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurnia & Sunardi, 2024). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. *Work motivation* adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Definisi *Work Discipline*

Work discipline adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kurnia & Sunardi, 2024). Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Prayogi & Atmawinata, 2023). Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Pungky Isnaeni Rochmah & Hasyim, 2021).

Definisi *Employee Performance*

"*Output drive from processes, human or otherwise*" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) (Pambudi Pambudi & Andi Amri, 2024), sedangkan,"menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Juliansyah et al., 2024)". Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tifani Nur Adinda, 2024). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Indriyani et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua

variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (yang dipengaruhi) (Kamanda, 2024). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Kamanda, 2023). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performane* (Andrians & Kadang, 2024).

Hasil dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar angket di PT. X Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 12 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan dengan analisis regresi menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* yaitu dihasilkan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *motivation*, *work discipline* dan *employee performance*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

1. Analisis Korelasi Ganda (R2)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R2) dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Uji Korelasi Ganda
Model *Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961[a]	0,827	0,743	0,984

a. Predictors: (Constant), *discipline, motivation*

Berdasakan tabel 1.1 di atas diperoleh angka R sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara bauran (*work discipline* dan *motivation*).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Hasil uji pengaruh variabel *motivation* dan work *discipline* secara serentak berpengaruh terhadap variabel *employee performance* dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,663	2	7,892	8,546	,014[b]

Residual	6,577	9	,942		
Total	22,130	11			

a. Dependent Variable: employee performance
b. Predictors: (Constant), discipline, motivation

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H_0: *Motivation* dan *Work Discipline* tidak berpengar berpengaruh dan signifikan terhadap *Employee Performance outsourcing* pada PT. X Batam.

H_1: *Motivation* dan *Work Discipline* berpengaruh dan signifikan terhadap *Employee Performance outsourcing* pada PT. X Batam.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah:

Tabel 1.3
Tingkat Signifikansi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,403	4,934		,804	,636
	Motivation	,545	,301	,645	2,231	,153
	Work Discipline	,392	,502	,456	,830	,620

a. Dependent Variable: *employee performance*

3. Menentukan F hitung Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,546.

4. Menentukan F tabel Dengan menggunakan tingkat signifikansi a = 5%, df 1 = k – 1 = 2 – 1 = 1, df 2 = n – k = 12 – 2 = 10 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 5,32.

5. Menentukan Nilai Signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,014.

6. Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu:

H_0 diterima apabila Fhitung < Ftabel

H_0 ditolak apabila Fhitung > Ftabel

H_0 diterima apabila nilai signifikansi > 0,05

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi < 0,05 Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,546 dengan nilai Sig sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 5,43dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bauran antara *motivation* dan *work discipline* secara serentak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *employee performance outsourcing* pada PT. X Batam.

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,231 dengan nilai Sig sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,979 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel *motivation* mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap *employee performance* pada PT. X Batam.

Pengaruh *Discipline* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,830 dengan nilai Sig sebesar 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel *work discipline* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. X Batam.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bauran antara *motivation* dan *work discipline* memiliki pengaruuh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. X Batam. Sumbangan pengaruh bauran *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance* pada PT. CITUS dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R2). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R2 sebesar 0,827. Artinya, bauran *motivation* dan *work discipline* hanya memberikan pengaruh sebesar 82,7% terhadap *employee performance* pada PT. X Batam, sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT. X Batam. Berbagai motivasi seperti award dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi *employee performance* dalam bekerja di PT. X Batam.

Variabel *work discipline* secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT. X Batam. Hal ini dikarenakan terlalu ketat aturan yang berlaku sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti liburan, karena adanya aturan untuk menggunakan cuti yang hanya sebentar dikarenakan kebutuhan jasa *outsourcing* karyawan khususnya satpam yang membeludak saat libur cuti, sehingga membuat karyawan menyeleweng dari aturan yang ada.

Paparan di atas telah menunjukkan bahwa dari kedua sub variabel yang diteliti tidak semua memiliki pengaruh parsial terhadap *employee performance* pada PT. X Batam. Oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan jasa *outsourcing* untuk mengkombinasikan antara *motivation* dan *work discipline* untuk meningkatkan *employee performance* secara serentak agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan tepat juga memperoleh hasil yang maksimal.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Motivation* dan *work discipline* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *employee performance* PT. X Batam. Kontribusi *motivation* dan *work discipline* terhadap *employee performance* sebesar (R2) sebesar 0,827. Dapat disimpulkan bauran antara *motivation* dan *work discipline* karyawan berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. X Batam, sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Jadi, jika *motivation* dan *work discipline* dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka *employee performance* juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi *motivation* kerja para karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja dari karyawanpun akan meningkat.
2. Dilihat dari hasil Uji t, apabila variabel *motivation* dan *work discipline* dipisahkan atau tidak dibaurkan dalam suatu badan usaha, maka dapat diketahui bahwa hanya variabel *motivation* kerja yang berpengaruh terhadap *employee performance* dengan hasil nilai $thitung$ sebesar 2,231 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *motivation* dan *work discipline* dipisahkan atau tidak dibaurkan dalam suatu badan usaha, maka dapat diketahui bahwa untuk variabel *work discipline* tidak begitu berpengaruh terhadap *employee performance*, dengan hasil nilai $thitung$ sebesar 0,830 dengan nilai Sig sebesar 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $thitung$ lebih kecil dari pada nilai $ttabel$ 1,979 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya variabel *work discipline* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. X Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *work motivation* masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak *management* perusahaan untuk meningkatkan *motivation* karyawan. Organisasi perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan pelatihan ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan organisasi juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work discipline* masih berada dalam kategori sedang, organisasi perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya. Selain itu, perihal kedisiplinan berikan juga mereka kerenggangan cuti liburan yang memang dijadwal.

REFERENSI

Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 400–408. https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29843

Indriyani, Y., Suryanto, S., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. *Management Studies and …*, *4*(6), 9901–9912. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/3277%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/3277/2196

Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Sains*, *4*(1), 76–84. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i1.1207

Kamanda, S. V. (2023). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Kurnia, K., & Sunardi, H. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sepatu Bata, Tbk. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(4), 4036–4045. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4152

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. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, *1*(3), 37–48. https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506

Prayogi, M. S., & Atmawinata, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(2), 821–831. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.3437

Pungky Isnaeni Rochmah, & Hasyim, W. (2021). *lingkungan kerja terhadap kinerja karyatan PT. Sinar Global Tehnik*.

Saputri, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *2*(3), 377–383. https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.432

Tifani Nur Adinda. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *01*(03), 416–422.

Wulandhari, D., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Surya Sakti (Nss) Di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Volatilitas*, *6*(2), 16–29.