

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KONTRAK DI PT MITRA INSAN UTAMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Mila Rosmila
NIM : 43107110157



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Mila Rosmila

NIM : 43107110157

Program Studi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2009

Mila Rosmila

NIM : 43107110157

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

N a m a : Mila Rosmila
NIM : 43107110157
Program Studi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Kontrak di PT. Mitra Insan Utama

Tanggal Lulus : 28 Agustus 2009



Disahkan Oleh :
UNIVERSITAS
Pembimbing Skripsi
MERCU BUANA

Tafiprios, MM

Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen S1

Dekan

Ketua

Dra. Yuli Harwani, MM

Arief Bowo Prayoga K, MM

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak di PT Mitra Insan Utama

Dipersiapkan dan Disusun :

Mila Rosmila

43107110157

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tafiprios, MM

Anggota Dewan Penguji 1

Tri Wahyono, MM

Anggota Dewan Penguji 2

Hesti Maheswari, MSi

KATA PENGANTAR

Dengan ucapan *Alhamdulillahirobilalamin* sebagai rasa terima kasih dan puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Illahi Robbi, tiada daya dan kekuatan dalam menyelesaikan tugas akhir ini kecuali dari Tuhan Yang Maha Esa. Skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK DI PT. MITRA INSAN UTAMA, dapat terselesaikan.

Salah satu tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai jenjang sarjana Stata Satu Jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi, masukan, saran, serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, dengan harapan dihasilkan penulisan yang sesuai tujuan dan sasaran.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
2. Tafiprios, MM, selaku Dosen Pembimbing atas saran, masukan, koreksi serta meluangkan waktu dalam membimbing skripsi.
3. Neni Wahyuni, SE, selaku Supervisor PT. MIU atas dukungan dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak, Ibu dan kakak yang saya kasihi telah banyak memberikan dorongan, doa dan kesabaran sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Keluarga di Jakarta dan Depok atas bantuan serta kemurahan hati yang diberikan kepada penyusun selama menempuh studi.
6. Teman-teman Jurusan Manajemen SDM terima kasih dukungannya.
7. Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu per satu yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penyusun berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah khasanah keilmuan bagi pengembangan Sumberdaya manusia. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita menuju jalan-Nya dan melimpahkan rahmat serta hidayahNya bagi semua pihak yang telah banyak membantu penyusunan skripsi ini. Amin

Jakarta, Agustus 2009

Penyusun



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Karya Sendiri	iii
Halaman Perngesahan Pembimbing Skripsi	iv
Halaman Perngesahan Dewan Penguji	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Grafik	x
Daftar Lampiran.....	xi
ABSTRAK	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Batasan Masalah.....	8
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan Penelitian.....	9
1.6.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.6.2 Kegunaan Akademis.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Teori Motivasi.....	28
2.1.2 Teori Kinerja.....	48
2.2 Hipotesis	61

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	62
3.2 Variabel Penelitian	64
3.2.1 Variabel Motivasi.....	64
3.2.2 Variabel Kinerja Pegawai Kontrak PT MIU.....	64
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	65
3.3.1 Variabel Motivasi.....	67
3.3.2 Variabel Kinerja Pegawai Kelurahan Grogol.....	69
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	71
3.4.1 Populasi Penelitian.....	71
3.4.2 Sampel Penelitian.....	71
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.5.1 Studi Kepustakaan	72
3.5.2 Tehnik Survey.....	73
3.6. Pengukuran Persamaan Regresi.....	78
3.6.1 Pengujian Hipotesis.....	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	84
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi dan Objek Penelitian.....	84

4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	88
4.1.3 Deskripsi Data.....	92
4.2 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	96
4.2.1 Pengujian Persyaratan Analisis.....	96
4.2.2 Pengukuran dan Pengujian Hipotesis.....	99
4.3 Pembahasan.....	108
4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	115
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	
RIWAYAT PENULIS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 3.1 Kisi-kisi Operasional Variabel X1.....	66
2. Tabel 3.2 Kisi-kisi Operasional Variabel X2.....	68
3. Tabel 3.3 Kisi-kisi Operasional Variabel Y.....	70
4. Tabel 3.4 Contoh Format Jawaban Tipe Likert.....	74
5. Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	81
6. Tabel 3.6 Waktu Penelitian.....	83
7. Tabel 4.1 Jumlah Penduduk kelurahan Grogol menurut mata pencaharian	84
8. Tabel 4.2 Jumlah Penduduk kelurahan Grogol menurut tingkat pendidikan	85
9. Tabel 4.3 Jumlah Penduduk kelurahan Grogol menurut agama.....	86
10. Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut tingkat pendidikan formal....	88
11. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Penelitian Menurut Kedudukan.....	89
12. Tabel 4.6 Karakteristik Responden Penelitian Menurut Kedudukan Penghasilan rata-rata/bulan.....	90
13. Tabel 4.7 Karakteristik responden penelitian menurut kelompok usia.....	91
14. Tabel 4.8 Karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin.....	91
15. Tabel 4.9 Output Validitas Instrumen Variabel Penelitian.....	97
16. Tabel 4.10 Hasil Pengukuran terhadap kinerja pegawai.....	100
17. Tabel 4.11 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana.....	101
18. Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi dan determinasi.....	102
19. Tabel 4.13 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana.....	103
20. Tabel 4.14 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi Ganda dan Determinasi Ganda.....	105
21. Tabel 4.15 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Ganda.....	106
22. Tabel 4.16 Uji F (Anova).....	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Situasi dalam proses motivasi.....	30
2. Gambar 2.2 Motif yang paling kuat menentukan perilaku.....	31
3. Gambar 2.3 Perilaku mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan.....	33
4. Gambar 2.4 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	37
5. Gambar 2.5 Diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson....	53
6. Gambar 3.1 Model Penelitian.....	62



DAFTAR GRAFIK

1. Grafik 4.1 Tanggapan responden terhadap kompetensi.....	92
2. Grafik 4.2 Tanggapan responden terhadap Motivasi.....	93
3. Grafik 4.3 Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai.....	95



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner
2. Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel X_1
3. Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel X_2
4. Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel Y
5. Lampiran 5 Hasil Validitas per Item Butir Pernyataan
6. Lampiran 6a Distribusi Jawaban Responden Menurut Pernyataan Ganjil/Genap
7. Lampiran 6b Tabel untuk Perhitungan Reliabilitas Alat Ukur Rumus Rulon
8. Lampiran 6c Perhitungan Reliabilitas dengan rumus Rulon
9. Lampiran 7 Hasil Regresi X_1 terhadap Y
10. Lampiran 8 Hasil Regresi X_2 terhadap Y
11. Lampiran 9 Hasil Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y
12. Lampiran 10 Tabel r
13. Lampiran 11 Tabel t
14. Lampiran 12 Tabel F



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kontrak. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 responden karyawan PT Mitra Insan Utama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probably sampling* yang memberikan peluang yang sama terhadap responden untuk dijadikan sampel. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang lemah sekali dari factor motivasi terhadap kinerja karyawan. Disarankan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan memasukkan variable lain dengan lingkup penelitian yang diperluas.

Kata kunci : motivasi kerja, kinerja karyawan kontrak

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

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 memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja

pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai outsourcing (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing yang telah berjalan tersebut.

Pada pelaksanaannya pengalihan ini menimbulkan beberapa permasalahan menyangkut kinerja pegawai outsource yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa. Sorotan dan kritikan terhadap kinerja pegawai kontrak yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa berkaitan dengan motivasi yang diberikan pihak perusahaan outsource, dalam hal ini pihak manajemen perusahaan outsource harus bisa menempatkan diri dan bisa bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja. Ada baiknya perusahaan outsource secara berkala mengirim perwakilannya untuk memantau para pegawainya di perusahaan pengguna jasa pekerja jika perlu diadakan pertemuan antara pihak manajemen outsource dan pegawai yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa untuk dapat mendengarkan aspirasi atau keluhan sehingga performa kerja karyawan bisa terpantau dengan baik.

Sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing kepada karyawan kontrak ini sangat penting, misalnya karyawan yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan

pengguna. Peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan outsourcing karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing, sehingga seharusnya karyawan outsourcing menggunakan peraturan perusahaan outsourcing bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja. maka dengan dilakukannya sosialisasi tersebut dapat meminimalkan konflik dikarenakan kurangnya informasi yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan outsourcing yang ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa pekerja tidak luput dari sorotan dan kritikan karyawan perusahaan pengguna jasa yang merasa tidak puas atas kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan outsourcing. Karena itu, agar kinerja karyawan outsourcing baik perlu adanya motivasi dari pihak manajemen perusahaan outsourcing misalnya perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk memberikan insentif sebagai alat perangsang dan pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat sehingga motivasi kerjanya meningkat.

Bila kinerja karyawan tidak baik kepada perusahaan pengguna jasa pekerja, maka dengan sendirinya akan terjadi hal-hal yang tidak hanya merugikan para pihak yang menerima jasa pekerja; tetapi dapat juga merugikan para pihak lain yang terkait misal, berakhirnya kontrak kerjasama dengan perusahaan pengguna jasa pekerja yang dianggap tidak profesional dalam mengelola tenaga kerjanya. Namun kinerja yang baik sulit dicapai bila tidak ditunjang dengan motivasi dari pihak manajemen

atau pengelola tenaga kerja. Dampak dari kinerja yang belum optimal itu, terutama dalam hal kedisiplinan masuk kerja dan penyelesaian pekerjaan, dampak dari kondisi kinerja para pegawai yang demikian itu tentu tidak terbatas hanya pada lingkungan internal perusahaan pengguna jasa pekerja saja. Perusahaan penyedia tenaga kerja pun bisa terkena dampak dari belum optimalnya kinerja karyawan outsourcing yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa pekerja.

Belum optimalnya kinerja pegawai outsourcing sepertinya layak dianggap sebagai suatu fenomena perilaku kerja individu dan perilaku kerja kelompok yang menarik untuk dikritisi. Menarik untuk dikritisi karena fenomena tersebut ternyata mempunyai pengaruh dengan bermacam-macam faktor. Faktor-faktor yang dimaksud tidak hanya tampak dari lingkungan internal para pegawai itu sendiri; akan tetapi tampak pula dari lingkungan eksternal para pegawai.

Terhadap fenomena kinerja pegawai kontrak itu, mungkin tidak salah kalau penulis berasumsi bahwa motivasi merupakan faktor internal pegawai yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak PT Mitra Insan Utama.

Motivasi, sebagai suatu dorongan intrinsik yang bisa terdiri atas kebutuhan, keinginan atau harapan tertentu, merupakan faktor internal pegawai yang langsung dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Bahkan pemenuhan dorongan kebutuhan, keinginan atau harapan dapat dijadikan acuan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, motivasi bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kontrak. Dalam asumsi ini, apabila Motivasi juga dipandang sebagai *variabel antecedent*; dan Kinerja Pegawai dipandang pula sebagai variabel konsekuensi, maka patut juga diasumsikan bahwa di antara variabel Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai itu terjalin juga hubungan kausalitas. Dalam hubungan ini, jika motivasi meningkat, maka secara stimulan peningkatan motivasi itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan argumen yang dikemukakan itu, penulis merasa bahwa asumsi terhadap fenomena yang dikritisi bisa dikembangkan menjadi suatu konsep gagasan penelitian. Dengan pandangan ini penulis termotivasi untuk melakukan suatu pendekatan penelitian terhadap fenomena kinerja pegawai kontrak (*outsourcing*). Untuk merancang konsep gagasan dimaksud menjadi suatu konsep penelitian, berdasarkan asumsi terhadap fenomena, penulis memilih judul skripsi **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK DI PT MITRA INSAN UTAMA”**

Judul skripsi tersebut dipilih dengan alasan bahwa motivasi dan kinerja pegawai kontrak layak diangkat menjadi obyek penelitian untuk mengaplikasikan teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai kontrak yang belum optimal, terutama dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan dan kedisiplinan masuk kerja terungkap sebagai fenomena yang tidak lepas dari pengaruh berbagai faktor. Sejumlah faktor dapat berpengaruh positif dan signifikan atau berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di PT Mitra Insan Utama, pada dasarnya dapat diidentifikasi dari dua dimensi, yaitu dimensi internal pegawai dan dimensi eksternal pegawai.

Dalam dimensi internal pegawai teridentifikasi: kompetensi, motivasi, disiplin dan status kepegawaian sesungguhnya dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, sejumlah faktor eksternal pegawai yang teridentifikasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah: uraian tugas, perencanaan strategis organisasi, kepemimpinan, pelaksanaan fungsi pengawasan, kondisi anggaran, fasilitas kerja dan prasarana kerja, serta hubungan kerja dengan berbagai pihak yang terkait dengan pelaksanaan tugas.

1.3 Rumusan masalah

Perumusan masalah penelitian diajukan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kontrak PT Mitra Insan Utama ?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan judul skripsi yang dipilih, untuk seterusnya masalah penelitian yang dijadikan obyek kajian dibatasi hanya pada analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada PT Mitra Insan Utama. Dengan pembatas masalah ini, maka penulis mengangkat dua variabel penelitian menjadi obyek penelitian, yaitu variabel bebas Motivasi sebagai variabel penyebab serta variabel Kinerja Pegawai kontrak sebagai variabel akibat atau yang dipengaruhi.

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh dari kedua variabel yaitu motivasi dan kinerja terhadap pengelolaan pegawai kontrak.
- b. Mengetahui hubungan yang terjadi akibat kedua variabel tersebut.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang dicapai melalui suatu konsep pembahasan dapat lebih memperluas wawasan keilmuan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris mengenai masalah motivasi dan kinerja pegawai. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, terutama perusahaan pengelola tenaga kerja kontrak (*outsourcing*), penulis berharap hasil penelitian dapat diterima sebagai suatu kontribusi yang

berguna untuk motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, terutama dalam kedisiplinan kerja.

1.6.2 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk rujukan bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan juga berguna bagi para mahasiswa yang mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Definisi Pegawai Kontrak (*Outsourcing*)

Dalam pengertian umum, istilah outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: (Nur Cahyo, 2006)

“ Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.” (Webster’s English Dictionary)

Pengertian outsourcing (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut :

“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces.”

Menurut definisi Maurice Greaver, Outsourcing (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama

Beberapa pakar serta praktisi outsourcing (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai outsourcing, antara lain menyebutkan bahwa

outsourcing (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian outsourcing (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan (Muzani Tambusi, 2005). Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang outsourcing (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

2.2. Teori Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Chung dan Meggison, motivasi merupakan perilaku yang ditujukan kepada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja. Sedangkan pengertian motivasi menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya definisi di atas mempunyai pengertian yang sama, yaitu semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang dalam usahanya untuk memenuhi keinginan, maksud dan tujuan, namun dalam penerapannya nanti, penggunaan masing-masing unsur tersebut adalah berbeda untuk setiap karyawan sesuai kebutuhan dan keinginan masing-masing.

Maslow mengatakan bahwa hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang memotivasi perilaku manusia. Teori Maslow ini menekankan pada dua pemikiran pokok yaitu:

- a. Manusia mempunyai banyak kebutuhan, tetapi kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi yang mempengaruhi perilaku manusia
- b. Kebutuhan manusia dikelompokkan ke dalam hirarki menurut kepentingannya bila suatu kebutuhan dipenuhi maka kebutuhan lainnya lebih tinggi muncul untuk dipenuhi.

Teori Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai 5 (lima) kebutuhan sosial, meliputi :

- a. Kebutuhan fisiologikal seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik akan tetapi dengan mental psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial, berupa persahabatan dan ketertiban.

- d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah jadi kemampuan nyata.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki, dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa :

- a. Kebutuhan yang suatu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi diwaktu yang akan datang.
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan dicapai/titik jenuh, dalam arti akan tiba suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu

Kebutuhan tersebut memang logis dan sesuai dengan kenyataan hidup sehari-hari. Pengklasifikasian kebutuhan manusia menurut Maslow tersebut sangat memperkaya pemahaman tentang kebutuhan manusia yang kompleks. Dan karena itu sering dijadikan titik tolak pemahaman gejala manusia.

Pada umumnya manusia terdorong atau termotivasi dalam bekerja, disebabkan oleh berbagai macam tindakan kebutuhan. Begitu kebutuhan dasarnya terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan yang lain dengan demikian untuk merangsang karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah dapat dipenuhi kebutuhan dasarnya dan juga kebutuhan lainnya.

2.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis yaitu:

- a. Motivasi yang positif, yaitu: proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif berupa :
 - 1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - 2) Informasi yaitu berupa memberikan penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
 - 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
 - 4) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai.

- 5) Kebanggaan yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya.
- 6) Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji dan insentif.
- 7) Partisipasi yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat memotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
 - 2) Kesempatan untuk maju.
 - 3) Kompensasi dan insentif.
 - 4) Lingkungan fisik.
 - 5) Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Motivasi yang Negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi

pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan. Contohnya: apabila seorang karyawan tidak dapat mencapai target, maka karyawan tersebut dipotong gajinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi setiap karyawannya dengan secara efisien dan efektif, sehingga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Motivasi merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional. yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

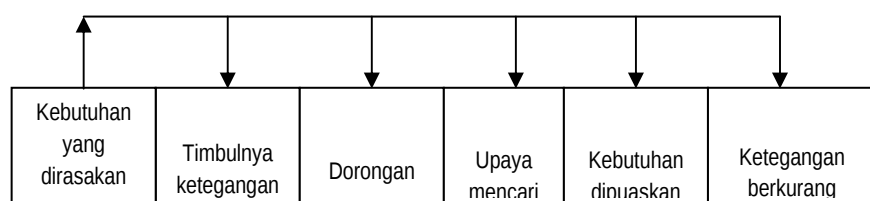
Sejumlah teori telah dikembangkan para sarjana untuk menjelaskan motivasi pekerja di dalam organisasi. Teori-teori itu dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu:

- a. Teori Content meliputi teori-teori kebutuhan, antara lain dari Maslow. Teori kebutuhan ini menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan). Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (*needs* dan *incentives*).
- b. Teori proses lebih mengarahkan perhatiannya pada proses melalui para pekerja yang melakukan pilihan-pilihan motivasinya. Teori proses atau *reinforcement* menyatakan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dikendalikan dengan *rewards* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dihasilkan dan dipertahankan melalui penyokong (*reinforcer*) luar atau *rewards*. Pendekatannya adalah *carrot and stick*, yang menggabungkan *rewards* dengan *punishments*. Termasuk di dalam teori proses adalah *the expectancy theory*, *the equity theory*, dan *the discrepancy theory*.

Siagian (2002:102) mengungkapkan proses motivasi dengan skema berikut.

Gambar 2.1

Situasi dalam proses motivasi



Sumber : Siagian, 2002 :102

Rangkaian situasi dalam proses motivasi yang tergambar dijelaskan Siagian (2002:102) berikut :

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri orang yang bersangkutan. Makin kritis sifat kebutuhan itu, makin tinggi pula ketegangan yang diakibatkannya.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan 'berbuat sesuatu'.
- d. 'Sesuatu' itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari 'jalan keluar' yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
- f. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkannya sama sekali. Alasannya ialah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda. Itulah yang dimaksud dengan mengatakan bahwa tidak ada 'titik jenuh' dalam terpuaskannya kebutuhan seseorang.

Menurut Nawawi (1998:352) terdapat enam teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat diimplementasikan dalam Manajemen SDM di

lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Keenam teori itu adalah Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, Teori Prestasi dari David McClelland, Teori Penguatan, Teori Harapan, dan Teori Tujuan sebagai motivasi.

Tiga teori yang disebut terdahulu berfokus pada "apa" yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan. Teori-teori itu membahas tentang sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja di sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu teori-teori tersebut dikelompokkan dalam kategori "Teori Isi (*Content Theories*)". (Nawawi, 1998:352)

Berikutnya tiga teori yang disebut terakhir adalah teori-teori motivasi yang berfokus pada "bagaimana" mendorong manusia agar berbuat sesuatu. Dengan demikian teori-teori motivasi tersebut membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan, sehingga dikategorikan sebagai "Teori Proses". (Nawawi, 1998:352).

Teori Two Herzberg. Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut, menurut Nawawi (1998:354) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan

faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

- b. Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Nawawi (1998:354) menjelaskan bahwa dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi kedua faktor tersebut menekankan pentingnya mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Menurut teori motivasi Prestasi dari David McClelland : Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia ini yakni, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

Miftah Thoha (1996:2008) juga menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik dari orang yang berprestasi tinggi antara lain :

1. Suka mengambil risiko yang moderat (*moderate risks*)

Pada umumnya nampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi risikonya juga besar.

2. Memerlukan umpan balik yang segera

Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya.

3. Memperhitungkan keberhasilan

Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi.

4. Menyatu dengan tugas

Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Dengan demikian diperoleh suatu pokok pemahaman bahwa yang dimaksud dalam teori motivasi Prestasi adalah kebutuhan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan meraih prestasi kerja sebaik-sebaiknya. Dan orang tersebut, melalui proses pekerjaan dan prestasi kerja yang diraihinya ia mendapat kepuasan tertentu. Kepuasan ini lebih dirasakan ketimbang imbalan yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut, karena orang itu menyatu dan mencintai pekerjaannya serta

memandang prestasi kerja sebagai suatu konsep aktualisasi diri. Karena itulah maka ia butuh berprestasi (*need for achievement*), ia butuh kewenangan yang jelas untuk meraih prestasi (*need for power*), dan ia pun butuh mitra kerja yang mendukung (*need for affiliation*).

Dalam hubungannya dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, menurut Nawawi (1998:355) :

Motivasi berprestasi terkait dengan kebutuhan pada tingkat tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

Sementara itu, Nawawi (1998:355) menjelaskan bahwa implementasi orang-orang yang kuat memiliki motivasi berprestasi di lingkungan organisasi/perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Para pekerja terutama manajer dan tenaga kerja kunci produk ini, menyukai memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.
- b. Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko lunak (moderat). Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya juga kurang menyukai pekerjaan yang beresiko rendah atau tanpa resiko, yang dapat mengakibatkan pekerjaan

tersebut disklasifikasikan tidak/kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.

- c. Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.
- d. Kelemahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya, yang mungkin lebih baik dari pekerja lain.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut "Hukum Ganjaran (*law of effect*)". Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

Dari uraian yang demikian itu terungkap bahwa penguatan (*reinforcement*) berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran yang menyenangkan. Dalam konteks ini, Nawawi (1998:355) berpendapat:

Ganjaran selain berbentuk material, dapat pula yang bersifat non material. Ganjaran berarti juga pemberian insentif. Oleh karena itu teori ini disebut teori insentif. Disamping itu teori ini bersumber juga dari teori tingkah laku berdasarkan hubungan antara Perangsang dan Respons (*Stimulus-Respons* atau *S-R Bond*). Suatu perangsang yang diiringi dengan suatu persyaratan, cenderung untuk diiringi dengan respon yang tetap. Dengan kata lain suatu perangsang yang dikondisikan sebagai suatu persyaratan, akan mendapat respons yang sama atau respons yang diulang, sehingga sering dimunculkan, maka respons yang sama akan dilakukan.

Menurut Nawawi (1998:356), implementasi teori ini di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mengharuskan para manajer mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Untuk itu, masih menurut Nawawi (1998:356), insentif sebagai perangsang, agar menghasilkan respons pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan, harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreativitas, produktivitas, prestasi dan lain-lain.

Nawawi (1998:356) mengemukakan Teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor H. Vroom sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Dengan demikian harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan yang disebut dengan usaha. Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa ketrampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan atau keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

Implementasinya, menurut Nawawi (1998:357) di lingkungan organisasi/perusahaan dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas-tugas atau pekerjaannya, dihubungkan dengan kemampuan atau jenis dan kualitas keterampilan atau keahlian yang dimilikinya.
2. Manajer perlu membantu para pekerja agar memiliki harapan yang realistis, yang tidak berlebih-lebihan. Harapannya tidak melampaui usaha yang dapat dilakukannya, hal ini sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Manajer perlu membantu para pekerja dalam meningkatkan keterampilan atau keahliannya dalam bekerja, yang dapat meningkatkan harapannya, dan akan meningkatkan pula usahanya melalui pelaksanaan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien.

Sedangkan usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan. (Nawawi, 1998:356)

Teori Tujuan. Dalam hal tujuan yang memotivasi, Nawawi (1998:357) berpendapat :

Dalam bekerja tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari Rencana Strategik dan Rencana Operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

Lebih jelas lagi, Nawawi (1998:357) menjelaskan tujuan yang memotivasi itu berikut ini :

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut tanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan

akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

Implementasi teori ini di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan menurut Nawawi (1998:359) dapat diwujudkan dengan cara :

- a. Tujuan unit kerja atau tujuan organisasi/perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja. Oleh karena itu para manajer perlu memiliki kemampuan merumuskannya secara jelas dan terinci, agar mudah dipahami para pekerja. Untuk itu para manajer perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Tujuan perusahaan menentukan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para manajer perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang, sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.
- c. Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam usaha mencapainya, melebihi dari tujuan yang mudah mencapainya. Untuk itu para manajer perlu menghargai para pekerja yang berhasil mewujudkan tujuan unit kerja atau perusahaan yang sulit mencapainya.

Sehubungan keragaman motivasi yang diuraikan, menurut Nawawi (1998:359), secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Maka dari beberapa pendapat tersebut disusun definisi konseptual variabel Motivasi berikut :

Motivasi adalah dorongan kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai dalam bekerja yang bersifat dinamis dan dapat mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri. Dari definisi konseptual yang demikian itu diperoleh 5 dimensi kajian : Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Sosial, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Dimensi Kebutuhan Fisiologis diturunkan menjadi indikator Sarana Kerja dan Indikator Fasilitas Pekerjaan. Dimensi Kebutuhan Keamanan diturunkan menjadi Indikator Lingkungan Fisik dan Indikator Lingkungan Sosial. Dimensi Kebutuhan Sosial diturunkan menjadi Indikator Kebersamaan dan Indikator Kerjasama. Kebutuhan Penghargaan diturunkan menjadi Indikator Penghargaan Pimpinan, Indikator Penghargaan Lingkungan Kerja, dan Indikator Penghargaan Masyarakat. Kebutuhan Aktualisasi Diri diturunkan menjadi Indikator Profesionalisme, Indikator Pengembangan Karir, dan Indikator Kesejahteraan.

2.3. Pengaturan Pegawai Kontrak (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing (Alih Daya) di Indonesia, membagi outsourcing (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan outsourcing (Alih Daya) mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan,

karena lebih condong ke arah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13 tahun 2003.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut outsourcing (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya outsourcing. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

- merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
- perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
- hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali

mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

2.4. Teori Kinerja

Banyak pengertian yang dikemukakan para ahli mengenai pemahaman istilah kinerja. Pengertian kinerja itu sendiri merupakan terjemahan dari kata “*performance*”, yang secara umum diartikan sebagai cara-cara dan hasil yang telah dicapai seseorang atau kelompok atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Yaslis (2002 : 65) : Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja dapat merupakan penampilan hasil karya yang tidak terbatas kepada personal di dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Bernandin & Russel). Sesuai pengertian ini ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai dan atau pemimpin suatu organisasi/unit kerja yakni 1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; 3) waktu yang diperlukan

menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. (Sianipar, 2000:5)

Dari berbagai pendapat di atas diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa pada dasarnya kinerja merupakan proses dan hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan dan atau dicapai seseorang dan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menurut prosedur, ketentuan dan uraian kerja tertentu dengan menggunakan berbagai sumber daya pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran tertentu melalui pekerjaan tersebut.

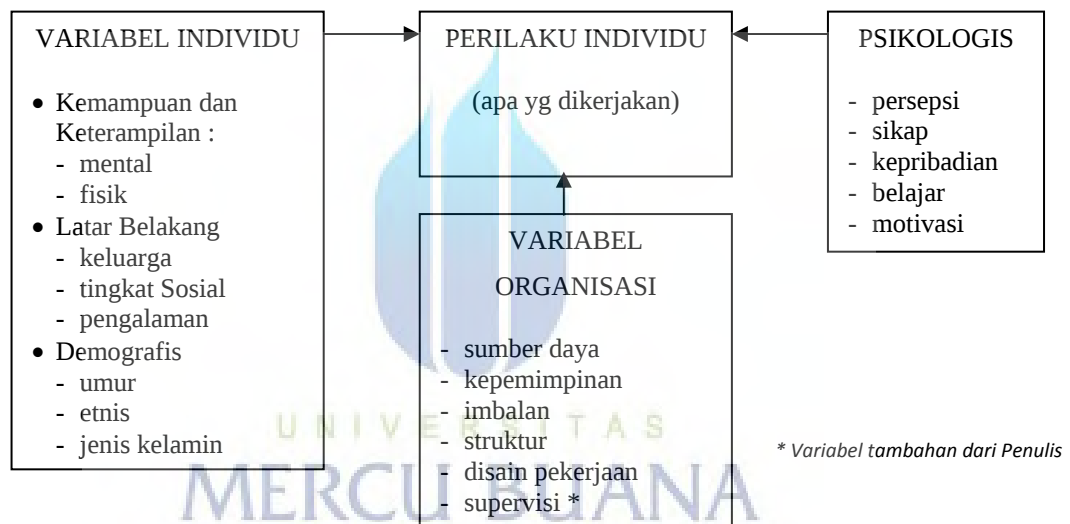
Setiap pegawai yang diterima, diberikan tugas (pekerjaan) dan atau kepercayaan memimpin suatu unit organisasi/unit kerja tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut berarti setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan suatu hasil. Jadi kinerja itu dapat diartikan sebagian hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja itu dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau bentuk perilaku, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. (Sianipar,2000:5)

Dalam organisasi, karena adanya struktur dan prosedur, maka sejumlah orang harus memainkan peran sebagai atasan; dan sejumlah lainnya memainkan peran sebagai bawahan. Di antara atasan dengan bawahan, dan di antara sesama atasan atau bawahan terjalin suatu hubungan

antar kerja individu dan hubungan antar kerja kelompok. Dalam proses interaktif hubungan kerja inilah tampak kinerja individu dan kinerja kelompok atau unit kerja.

Yaslis (2002:68) menampilkan diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja.

Gambar 2.5
Diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson



Sumber : Yaslis, 2002 : 68

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu proses dan hasil kerja yang bersumber dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sebagai suatu proses kerja, kinerja pegawai dapat mencakup pengertian produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja. Sedangkan sebagai suatu hasil kerja, kinerja pegawai dapat mencakup pengertian kuantitas, kualitas dan manfaat hasil kerja yang dicapai, yang dalam ukuran tertentu dipandang sebagai prestasi kerja.

Diperlukan suatu konsep penilaian terhadap kinerja, agar dengan demikian kekuatan atau kelemahan kinerja individu atau kinerja unit kerja terungkap jelas. Dan bila terdapat kelemahan maka perlu segera dilakukan upaya terpola untuk memperkuat kelemahan kinerja tersebut. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka. (Yaslis, 2002 : 87)

Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen. (Yaslis, 2002 : 87)

Melalui penilaian itu dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, dapat diketahui produktivitas, efektivitas dan efisiensi perilaku kerja pegawai. Lebih jauh lagi, dengan melakukan penilaian kinerja juga dapat diketahui pencapaian kuantitas dan atau kuantitas hasil pekerjaan pegawai.

Menurut Yaslis (2002 : 88), penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau *unjuk kerja (performance appraisal)* seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja.

Yaslis (2002 : 88) mengemukakan bahwa penilaian kinerja mencakup faktor- faktor antara lain:

- a. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan, dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut.
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Menurut Yaslis (2002 : 89), penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu :

- a. Penilaian kemampuan personel

Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.

- b. Pengembangan personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

Masih menurut Yaslis (2002 : 89), secara spesifik penilaian kinerja bertujuan antara lain untuk mengenali SDM yang perlu dilakukan pembinaan; menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi; memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan; bahan perencanaan manajemen program SDM masa datang; dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasi personel.

Menurut Sianipar (2000:6), keberhasilan pelaksanaan suatu kerja dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti dimensi waktu, dimensi kualitas dan produktifitas, misalnya :

1. Ketepatan waktu atau waktu tunggu atau rata-rata waktu/kecepatan.
2. Kualitas atau Konformance (kesesuaian hasil dengan standar/spesifikasi) cacat atau hasil kerja tanpa proses ulang atau hasil kerja sesuai standar tanpa ada perbaikan.
3. Kapasitas kerja atau produktivitas kerja atau rata-rata kemampuan kerja.

Setiap orang yang menjadi anggota suatu organisasi ikut bertanggung jawab atas pencapaian kinerja organisasi sesuai bidang kerja masing-masing. Kalau setiap pegawai mampu menampilkan kinerja atas pelaksanaan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, maka unit kerja mereka memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian kinerja organisasi. Keberhasilan pegawai mencapai kinerja dibidang masing-masing merupakan tanggung jawab atasan langsung (pimpinan). (Sianipar,2000:8)

Dari hasil penilaian kinerja dapat diketahui kira-kira kelemahan yang dipunyai oleh seorang personel. Apabila kualitas dan kuantitas pelaksanaan pekerjaan selama ini ternyata di bawah standar, maka personel tersebut perlu mendapatkan bimbingan dan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja. Perhatian dan bimbingan berkesinambungan tentang *technical know how* bagaimana cara melakukan pekerjaan harus secara langsung dipraktekkan sampai yang bersangkutan dalam waktu tidak terlalu lama dapat memperbaiki kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. (Yaslis, 2002 : 91)

Berdasarkan pendapat Sujadi (1997: 1-2) yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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 maupun etika, maka disusun definisi konseptual variable Kinerja Pegawai kontrak berikut :

Kinerja Pegawai kontrak adalah proses dan hasil kerja perseorangan serta proses dan hasil kerja kelompok yang dicapai menurut wewenang dan tanggungjawab masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi konseptual ini diperoleh 2 dimensi kajian : Dimensi Proses dan Hasil Kerja Perseorangan .

Dimensi Proses dan Hasil Kerja Perseorangan dideskripsikan menjadi Indikator Produktivitas Kerja Individu, Indikator Efektivitas Kerja Individu,

Efisiensi Kerja Individu, Indikator Hasil Kerja Individu, Indikator Manfaat Hasil Kerja Individu, dan Indikator Dampak Hasil Kerja Individu.

Kinerja Pegawai kontrak adalah proses dan hasil kerja perseorangan serta proses dan hasil kerja kelompok yang dicapai menurut wewenang dan tanggungjawab masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kontrak adalah dorongan kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai kontrak dalam bekerja yang bersifat dinamis dan dapat mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jadi patut diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2.5. Perjanjian Kerja Pegawai Kontrak

Hubungan kerjasama antara Perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat, bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;

3. Suatu hal tertentu;

4. Sebab yang halal.

Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh ;

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (management fee) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan
Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
- c. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan outsourcing (Alih Daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan outsourcing, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan outsource. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Karyawan outsourcing walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan outsourcing, namun pada saat rekrutment, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna outsourcing. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dengan karyawannya.

2.6. Hubungan Hukum antara Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) dengan Perusahaan Pengguna Outsourcing

Hubungan hukum Perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna outsourcing (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna outsourcing. Karyawan outsourcing (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan outsourcing (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna outsourcing (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan outsourcing (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;

3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada Memorandum of Understanding (MoU) antara perusahaan outsource dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan outsource.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan outsourcing (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan outsourcing, sehingga seharusnya karyawan outsourcing (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan outsourcing, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan outsourcing yang ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan outsourcing selama ditempatkan pada perusahaan pengguna outsourcing. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna outsourcing sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan outsourcing.

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan outsourcing dengan karyawan pada perusahaan pengguna outsourcing. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan outsourcing oleh perusahaan outsourcing. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan outsourcing yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan

pengguna jasa outsourcing, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna outsourcing.

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi pada PT Toyota Astra Motor, salah satu produsen mobil di Indonesia. Dimana karyawan outsourcing khusus pembuat jok mobil Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan karyawan PT Toyota Astra Motor. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna outsourcing.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan kontrak PT Mitra Insan Utama, yang ditempatkan di wilayah Cianjur.

3.2. Gambaran Umum Perusahaan

3.2.1. Riwayat Singkat Perusahaan

PT Mitra Insan utama didirikan di Bandung pada tanggal 22 April 2002 yang disahkan dengan Akta Notaris Ano Muhammad Nasrudin, SH. PT Mitra Insan Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa pelatihan, penyedia & penyalur tenaga kerja. Untuk saat ini PT Mitra Insan Utama baru bergabung atau baru menyediakan jasa tenaga kerja untuk lingkungan PT PLN (Persero) Jawa Barat & Banten, seiring dengan perkembangan perusahaan sekarang ini PT Mitra Insan Utama sudah melebarkan sayap usahanya ke seluruh Indonesia. Tenaga kerja PT Mitra Insan Utama sampai saat ini berjumlah ± sekitar 6.000 orang.

Pada tahun 2008 PT Mitra Insan Utama berhasil meraih sertifikat ISO dari AJA (*Anglo japanese America*) yang bekerjasama dengan Hobart Australia. Dengan sertifikat tersebut PT Mitra Insan utama berhak memberikan sertifikat International untuk tenaga kerjanya yang mengikuti uji kompetensi

suatu bidang pekerjaan, dimana sertifikat tersebut dapat berlaku secara International bilamana tenaga kerja yang mengikuti uji kompetensi tersebut berniat untuk bekerja ke luar negeri.

3.2.2. Visi dan Misi

Visi PT Mitra Insan Utama

Menjadi Perusahaan alih daya dengan layanan kelas dunia yang bertumpu pada potensi insani

Misi PT Mitra Insan Utama

1. Menjalankan bisnis alih daya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan & pemegang saham
2. Menjadikan bisnis alih daya sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar bisnis alih daya menjadi pendorong kegiatan ekonomi keluarga PLN

3.3. Disain Penelitian

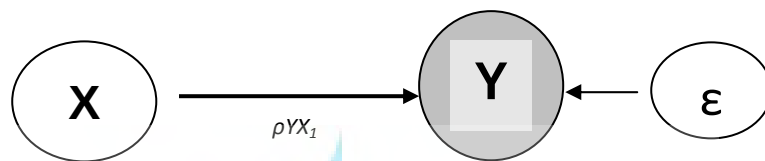
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kausal, dimana untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menganalisis data teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian menurut eksplanasi dengan analisis deskriptif

(Sugiyono:2002:6) yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Dengan demikian, perlu dibuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1
Model Penelitian



Disain penelitian yang tergambar merupakan model pendekatan pengukuran atau analisa statistik yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. X adalah variabel bebas (*independent variable*) yang diposisikan juga sebagai variabel antecedent dan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .
2. Y adalah variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama yang diposisikan sebagai variabel konsekuensi dan dinyatakan terpengaruh oleh variabel *antecedent* tersebut.
3. ρ_{YX} adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran yang hasilnya akan menunjukkan besaran pengaruh X terhadap Y .

4. ε (epsilon) adalah faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti. Walaupun epsilon tidak diteliti namun dari hasil pengukuran statistik koefisien determinasi (r^2) kontribusi epsilon terhadap Y akan dapat diketahui. Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dijadikan bilangan untuk memprediksi pengaruh faktor-faktor lain terhadap Y.

3.3.1. Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi

Dari teori motivasi (Terry dan Maslow) diperoleh Definisi Konseptual : “Motivasi adalah dorongan kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai dalam bekerja yang bersifat dinamis dan dapat mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. “

b. Variabel Kinerja Pegawai Kontrak

Dari rujukan teori kinerja (Sujadi) diperoleh definisi Konseptual : “Kinerja Pegawai kontrak PT Mitra Insan Utama adalah proses dan hasil kerja perseorangan yang dicapai menurut wewenang dan tanggungjawab masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Motivasi

Variabel bebas Motivasi dioperasionalkan menjadi Dimensi Kajian : Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Sosial, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri. Dimensi Kebutuhan Fisiologis diturunkan menjadi (1) Indikator Sarana Kerja dan (2) Indikator Fasilitas Pekerjaan. Dimensi Kebutuhan Keamanan diturunkan menjadi (3) Indikator Lingkungan Sosial. Dimensi Kebutuhan Sosial diturunkan menjadi (4) Indikator Kebersamaan dan (5) Indikator Kerjasama. Dimensi Kebutuhan Penghargaan diturunkan menjadi (6) Indikator Penghargaan Pimpinan, (7) Indikator Penghargaan Lingkungan Kerja . Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri diturunkan menjadi (8) Indikator Profesionalisme, (9) Indikator Pengembangan Karir, dan (10) Indikator Kesejahteraan.

Kesepuluh indikator tersebut selanjutnya dijadikan 10 item Kuesioner (pernyataan) yang disusun dengan Format Skala Likert. Dengan Format Skala Likert didapat responsi (jawaban) dari sampel penelitian yang selanjutnya disusun menjadi Distribusi Jawaban Responden. Dari distribusi jawaban responden diperoleh Total Skor Jawaban Responden pada variabel bebas X. Total skor pada variabel X dijadikan Sigma X (ΣX). Sigma X ini kemudian dimasukkan ke dalam *worksheet* Statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan pengujian Hipotesis.

Persamaan Regresi Sederhana (b) untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y , dan statistik t hitung untuk pengujian Hipotesis yang hasil dikonsultasikan pada t tabel. Kisi-kisi operasional variabel bebas X tersusun dalam struktur konsep operasionalisasi sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Operasional Variabel X

RUJUKAN TEORI	DIMENSI	INDIKATOR
Menurut Nawawi (1998:352) terdapat enam teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat diimplementasikan dalam Manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Keenam teori itu adalah Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1.1 Sarana kerja 1.2 Fasilitas kerja 2.1 Lingkungan sosial 3.1 Kebersamaan 3.2 Kerjasama 4.1 Penghargaan pimpinan 4.2 Penghargaan lingkungan kerja 4.3 Profesionalisme 5.2 Pengembangan karir 5.3 Kesejahteraan

3.4.2. Variabel Kinerja Pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama

Variabel terikat Kinerja Pegawai kontrak dioperasionalkan menjadi dua dimensi kajian: Dimensi Proses dan Hasil Kerja Perseorangan. Dimensi Proses dan Hasil Kerja Perseorangan dideskripsikan menjadi (1) Indikator Produktivitas Kerja Individu, (2) Indikator Efektivitas Kerja Individu, (3) Indikator Hasil Kerja Individu, (4) Indikator Manfaat Hasil Kerja Individu, dan (5) Indikator Dampak Hasil Kerja Individu.

Lima indikator tersebut selanjutnya dijadikan 5 item Kuesioner (pernyataan) yang disusun dengan Format Skala Likert. Dengan Format Skala Likert didapat responsi (jawaban) dari sampel penelitian yang selanjutnya disusun menjadi Distribusi Jawaban Responden. Dari distribusi jawaban responden diperoleh Total Skor Jawaban Responden pada variabel terikat Y. Total skor pada variabel Y dijadikan Sigma Y (ΣY). Sigma Y ini kemudian dimasukan ke dalam *worksheet* Statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan pengujian Hipotesis.

Kisi-kisi operasional variabel terikat Y tersusun dalam struktur konsep operasionalisasi sebagai berikut.

Tabel 3.3

Kisi-kisi Operasional Variabel Y

RUJUKAN TEORI	DIMENSI	INDIKATOR
Prawirosentono (1997:1-2) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika	Proses dan Hasil Kerja Perseorangan	1.1 Produktivitas kerja individu 1.2 Efektivitas kerja individu 1.3 Hasil kerja individu 1.4 Manfaat hasil kerja individu 1.5 Dampak hasil kerja individu

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2004: 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Menurut Usman dan Akbar (2000:43), populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.

Populasi penelitian ini ialah seluruh Pegawai kontrak PT Mitra Insan utama yang berjumlah 119 orang.

3.5.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:56); Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk memudahkan penarikan sampel presentatif digunakan metoda solvin dengan rumus sebagai berikut :

$$N = \frac{n}{1 + n (e)^2}$$

Dimana : N = Jumlah populasi

n = besarnya sampel

E = sampling error = 10 %

Perhitungan penarikan sample dari seluruh karyawan kontrak PT Mitra Insan Utama sebagai berikut :

$$N = \frac{119}{1 + 119 (10\%)^2} = 54,33 \approx 54 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi penyebaran kuesioner dilakukan kepada 54 orang karyawan kontrak PT Mitra Insan Utama.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk menguasai teori-teori serta berbagai informasi yang dapat mengungkapkan masalah-masalah yang dijadikan obyek penelitian. Studi Kepustakaan dilakukan dengan banyak membaca, membahas dan menyerap isi sejumlah buku, dokumen, makalah, diktat serta referensi yang dianggap relevan dalam penelitian ini.

3.6.2. Teknik Survey

Untuk mendapatkan jawaban-jawaban dari para responden penelitian, dilakukan teknik survey dengan instrumen kuesioner yang disebar terdiri dari 15 item pernyataan serta kelompok pertanyaan untuk mengetahui karakteristik responden. Dengan demikian alat atau instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah **Kuesioner Penelitian**. Alat pengumpul data ini berfungsi untuk menggali responsi

para responden penelitian terhadap setiap item pernyataan/pertanyaan yang diajukan, dengan menyediakan pilihan jawaban pada setiap pernyataan/pertanyaan. Terdiri dari 10 item Pernyataan Variabel Bebas X; 5 item Pernyataan Variabel Terikat Y; dan Kelompok Pertanyaan Karakteristik Responden.

Penyusunan skor pilihan jawaban pada setiap Pernyataan menggunakan **Format Skala Likert**. Tentang Format Skala Likert, Supranto (1997 : 86) menjelaskannya sebagai berikut :

R.A. Likert (1932) mengembangkan prosedur penskalaan dimana skala mewakili suatu kontinum bipolar. Pada ujung sebelah kiri (dengan angka rendah) menggambarkan suatu jawaban yang negatif sedangkan ujung kanan (dengan angka besar) menggambarkan yang positif.

Tabel 3.4
Contoh Format Jawaban Tipe Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Sumber : Supranto, 1997 :86

3.7. Rancangan Uji Hipotesis dan Analisis Data

3.7.1. Rancangan Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilaksanakan dengan rancangan pengujian berikut :

1. Hipotesis Nol (**H₀**) dan Hipotesis Alternatif (**H₁**) :

H₀ = Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Kontrak PT Mitra Insan Utama

H_1 = Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama.

2. Taraf nyata α atau taraf kepercayaan yang dipilih adalah 95 % ($\alpha = 5\%$).
3. Banyaknya sampel yang diambil 54 responden
4. Teknik pengukuran yang digunakan atau statistik uji yang sesuai sebagai dasar bagi prosedur pengujian adalah Regresi.
5. Uji hipotesis (ditolak atau diterima) dengan membandingkan hasil penghitungan *statistik hitung* dengan *Distribusi tabel t* untuk X terhadap Y. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.2. Analisis Data

Untuk membahas data-data yang diperoleh melalui proses kegiatan penelitian, penulis menggunakan **Metode Analisis Deskriptif Kuantitatif** untuk pengujian persyaratan analisis, pengukuran pengaruh dan pengujian Hipotesis.

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Digunakan untuk menganalisis motivasi di PT Mitra Insan Utama, berdasarkan persepsi responden pada kuesioner, yaitu dengan cara menggunakan distribusi frekuensi dalam skala likert untuk menilai skor

jawaban kuesioner. Hasil dari jawabannya tersebut kemudian diberi penjelasan.

b. Analisis Regresi Sederhana

Rumus yang digunakan adalah Statistik Persamaan Regresi Sederhana. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui bilangan pengaruh (garis atau hubungan searah) variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Rumus statistik tersebut adalah sebagai berikut :

Rumusan Statistik Persamaan Regresi Sederhana

$$\hat{Y} = a + bx$$

Y = Variabel tidak bebas (Kinerja Karyawan)

X = Variabel bebas (Motivasi)

a = konstanta

b = koefisien korelasi

c. Pengujian Hipotesis

Rumus statistik yang digunakan adalah Statistik t hitung yang hasilnya dikonsultasikan pada nilai t table untuk pengujian Hipotesis tunggal. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui apakah Hipotesis diterima atau ditolak. Rumus statistik tersebut adalah berikut:

Rumusan t hitung

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden penelitian menurut tingkat pendidikan formal dapat diketahui dari data berikut :

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Penelitian Menurut Jenis kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Laki-laki	37	68,52
2	Wanita	17	31,48
	Total	54	100

Sumber : Kuesioner Penelitian

Data yang tersaji diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin sebanyak 37 responden (68,52%) adalah responden laki-laki dan sisanya 17 responden (31,48%) adalah wanita. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin ini cukup representatif untuk mengungkapkan masalah penelitian secara kritis dan obyektif terutama dilihat sikap emosional.

b. Tingkat pendidikan

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTA/Sederajat	11	20,37
2	Akademi/Sarjana Muda/D3	17	31,48
3	Sarjana/Strata 1	26	48,15
	Total	54	100

Sumber : Kuesioner Penelitian

Data yang tersaji diketahui bahwa sebanyak 11 responden atau 20,37% dari jumlah responden penelitian berlatar belakang pendidikan SLTA/ sederajat, kemudian 17 responden berlatar belakang pendidikan Akademik, dan paling banyak berlatar belakang Sarjana/Strata 1 berjumlah 26 atau 48,15%. Artinya, dari faktor tingkat pendidikan formal karakteristik para responden dapat dianggap cukup representatif untuk mengungkapkan masalah penelitian secara kritis dan obyektif. Dengan demikian penyebaran kuesioner untuk menggali masalah yang dijadikan obyek penelitian masuk kepada para pihak yang layak dianggap dapat merepresentasikan obyek penelitian secara kritis dan obyektif. Hal ini penting sekali agar masalah yang dijadikan obyek penelitian dapat diungkapkan sebagai faktual dan aktual.

c. Tingkat Penghasilan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Penelitian Menurut Penghasilan Rata-rata/Bulan

No	Tingkat Penghasilan	Jumlah	%
1	Di bawah Rp,750.000/bulan	12	22,22
2	Rp. 750.000,- sampai Rp. 1.500.000,-/bulan	37	68,52
3	Rp. 1.600.000,-sampai Rp. 2.500.000,-/bulan	5	9,26
4	Rp. 2.600.000,-sampai Rp. 5.000.000,-/bulan	-	-
5	Di atas Rp. 5.000.000,-/bulan	-	-
		54	100

Sumber : Kuesioner Penelitian

Dari data yang tersaji diketahui bahwa masih ada pegawai yang tingkat penghasilannya perbulan tidak lebih dari Rp. 750.000 rupiah yaitu berjumlah 12 responden, yang banyak adalah penghasilan antara Rp. 750.000,- sampai Rp. 1.500.000,-/bulan berjumlah 37 responden atau 68,52%, dan terakhir penghasilan antara Rp 1.600.000 sampai Rp 2.500.000. Tingkat penghasilan ini tentu dapat menjadi ukuran faktor motivasi kerja pada diri setiap responden. Sedangkan yang memperoleh penghasilan rata-rata perbulan lebih dari 5 juta rupiah tidak ada.

d. Jabatan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Penelitian Menurut Jabatan

No	Tingkat Penghasilan	Jumlah	%
1	Tenaga Administrasi	2	3,70
2	HRD	5	9,26
3	Akunting/Keuangan	6	11,11

4	Operasional	35	64,81
5	Logistik	6	11,11
		54	100

Sumber : Kuesioner Penelitian

Dari data di atas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan yang paling banyak adalah tenaga operasional yang berjumlah 35 orang (64,81%), disusul tenaga Akunting/Keuangan dan Logistik masing-masing berjumlah 6 orang (11,11%), tenaga HRD berjumlah 5 orang (9,26%), terakhir tenaga Administrasi berjumlah 2 orang (3,70%). Posisi jabatan juga dapat menjadi faktor ukuran faktor motivasi kerja pada diri setiap responden.

4.1.2. Uji Validitas Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah item pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Terdapat berbagai macam konsep tentang validitas, dan di sini hanya akan dibahas validitas yang biasa dipergunakan dalam berbagai penelitian akademis. Suatu item pertanyaan dalam suatu kuesioner dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk (variabel) yang akan diteliti. Sebagai contoh: Indikator motivasi pegawai dipergunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, atau dikatakan tidak valid jika digunakan

untuk mengukur jenjang karir seseorang. Artinya variabel motivasi berkorelasi dengan tingkat kinerja karyawan.

Beberapa alat analisis yang sering dipergunakan untuk melakukan uji validitas, salah satunya adalah *Corrected Item to Total Correlation*, adalah dengan mengoreksi nilai *r* hitung karena adanya *spurious overlap*. Perhitungan dengan SPSS menggunakan Analyze → Scale → Reliability Analysis, dengan memindahkan jawaban responden pada masing-masing butir (tanpa skor total) dari kiri ke kanan → Pilih Statistik → Klik pada *Scale if item deleted* → OK. Nilai *r* hitung yang dipergunakan adalah *Corrected item-total correlation*.

Dari hasil perhitungan program statistik tersebut, selanjutnya penentuan valid tidaknya jawaban butir pertanyaan dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, (Imam Ghozali, 2001:45).

Ketentuan:

Jika, *r* hitung (*Corrected item-total correlation*) > *r* tabel = Valid

r hitung *Corrected item-total correlation* < *r* tabel = Tidak valid

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 16, sebagai berikut: (untuk detail-nya lihat Lampiran 2)

Tabel 4.5

Hasil perhitungan untuk Uji Validitas

Item pertanyaan	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
-----------------	----------	-----	---------	------------

Item pertanyaan	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	,321	>	0,268	Valid
Pertanyaan 2	,331	>	0,268	Valid
Pertanyaan 3	,202	<	0,268	Tidak Valid
Pertanyaan 4	,725	>	0,268	Valid
Pertanyaan 5	,321	>	0,268	Valid
Pertanyaan 6	,281	>	0,268	Valid
Pertanyaan 7	,316	>	0,268	Valid
Pertanyaan 8	,270	>	0,268	Valid
Pertanyaan 9	,296	>	0,268	Valid
Pertanyaan 10	,144	>	0,268	Valid
Pertanyaan 11	,363	>	0,268	Valid
Pertanyaan 12	,491	>	0,268	Valid
Pertanyaan 13	,372	>	0,268	Valid
Pertanyaan 14	,281	>	0,268	Valid
Pertanyaan 15	,341	>	0,268	Valid

Sumber: hasil perhitungan program SPSS

Uji signifikansi di atas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dapat dicari berdasarkan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini jumlah sampel 54 responden dan besarnya df dapat dihitung = $54 - 2 = 52$ dengan alpha 0,05 dan dicocokkan dengan tabel R Product Moment maka didapat nilai r tabel = 0,268.

Dari tabel di atas terlihat nilai rata-rata nilai r hitung > r tabel, karena itu data hasil jawaban kuesioner di atas datanya termasuk VALID. Kecuali pertanyaan 3 termasuk TIDAK VALID, karena itu untuk pengujian statistik selanjutnya pertanyaan no. 3 harus dihapus. Kedua item pertanyaan yang tidak valid ini biasanya dikarenakan persepsi dari satu responden dengan responden lainnya terlalu jauh sehingga tidak bisa mengukur apa yang hendak diukur berdasarkan item pertanyaan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebagai misal variabel KINERJA KARYAWAN diukur dengan 5 item pertanyaan. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama yaitu variabel KINERJA KARYAWAN.

Reliabilitas pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.60. (Nunally dalam Imam Ghozali, 2001:44) *Cronbach's Alpha* adalah pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa Cronbach yang dilakukan untuk jenis data interval/essay.

Dari hasil olah data menggunakan program SPSS untuk 15 jawaban pertanyaan diperoleh output sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	15

Dari tabel output hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai Alpha Cronbach sebesar 0,738 atau lebih besar dari 0,6. Dengan demikian

secara keseluruhan data jawaban kuesioner di atas termasuk RELIABEL.

Dari kedua uji validitas/reliabilitas instrumen di atas, menunjukkan bahwa berdasarkan indikator pertanyaan sudah menunjukkan apa yang hendak diukur, dalam arti bahwa dari masing-masing responden rata-rata memiliki kesamaan persepsi dari obyek yang diukur dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang ditinjau dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Dalam penelitian ini mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden. Nilai minimum adalah jawaban (skala) tertinggi yang dipilih responden.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Insan Utama yang berjumlah 54 orang dari populasi 119 karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianalisa yaitu, motivasi dan kinerja pegawai kontrak.

Berikut ini adalah deskripsi statistik hasil pengolahan program statistik SPSS versi 16.

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kebutuhan fisiologi	54	1,50	2,50	2,2778	,40825
kebutuhan keamanan	54	1,00	3,00	2,1667	,50469
Kebutuhan sosial	54	1,00	4,00	2,5741	,68960
Kebutuhan penghargaan	54	1,33	3,00	2,0187	,34408
Kebutuhan aktualisasi diri	54	1,50	3,00	2,2315	,35968
Valid N (listwise)	54				

Dengan menggunakan skala Likert 5 point dimana 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Variabel Motivasi Kerja diukur dengan lima indikator, yaitu: Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Statistik deskriptif berdasarkan indikator motivasi kerja seperti pada tabel di atas dapat dijelaskan:

1. Kebutuhan fisiologi

Nilai rata-rata sebesar 2,2778. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian 'tidak setuju' terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologi. Artinya, tidak terdapat atau kebutuhan fisiologi tidak cukup motivasi kerja responden. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,40825 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi

kerja berdasarkan indikator kebutuhan fisiologi adalah beragam (bervariasi).

2. Kebutuhan keamanan

Nilai rata-rata sebesar 2,1667. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan keamanan. Artinya, tidak terdapat cukup kebutuhan keamanan sehingga tidak mampu memotivasi kerja responden. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,50469 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan keamanan adalah beragam (bervariasi).

3. Kebutuhan sosial

Nilai rata-rata sebesar 2,5741. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan sosial. Artinya, tidak terdapat cukup faktor kebutuhan sosial sehingga tidak mampu memotivasi kerja responden. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,68960 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan sosial adalah beragam (bervariasi).

4. Kebutuhan penghargaan

Nilai rata-rata sebesar 2,0187. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan. Artinya, tidak terdapat cukup faktor kebutuhan penghargaan sehingga tidak mampu memotivasi kerja responden. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,34408 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan penghargaan adalah beragam (bervariasi).

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Nilai rata-rata sebesar 2,2315. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya, tidak terdapat cukup faktor kebutuhan aktualisasi diri tidak mampu memotivasi kerja responden. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,35968 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah beragam (bervariasi).

b. Kinerja Pegawai Kontrak

Tabel 4.7

Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Pegawai Kontrak

Descriptive Statistics

	N	Minim	Maxi	Mean	Std.
--	---	-------	------	------	------

		um	mum		Deviation
Produktivitas kerja	54	1,00	3,00	2,0741	,57796
Efektivitas kerja	54	1,00	3,00	2,2778	,65637
Hasil kerja	54	1,00	3,00	2,0741	,42789
Manfaat hasil kerja	54	1,00	3,00	2,2407	,58067
Dampak hasil kerja	54	1,00	3,00	2,3704	,62333
Valid N (listwise)	54				

Statistik deskriptif berdasarkan variabel Kinerja Pegawai Kontrak seperti pada tabel di atas dapat dijelaskan:

1. Produktivitas kerja

Nilai rata-rata sebesar 2,0741. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja pada pegawai kontrak outsourcing rendah.. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,57796 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai kontrak berdasarkan indikator produktivitas kerja adalah beragam (bervariasi).

2. Efektivitas kerja

Nilai rata-rata sebesar 2,2778. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Artinya, efektivitas kerja pada pegawai kontrak outsourcing

rendah. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,65637 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai kontrak berdasarkan indikator efektivitas kerja adalah beragam (bervariasi).

3. Hasil kerja

Nilai rata-rata sebesar 2,0741. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian 'tidak setuju' terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hasil kerja. Artinya, hasil kerja pada pegawai kontrak outsourcing rendah. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,42789 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai kontrak berdasarkan indikator hasil kerja adalah beragam (bervariasi).

4. Manfaat hasil kerja

Nilai rata-rata sebesar 2,2407. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian 'tidak setuju' terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan manfaat hasil kerja. Artinya, manfaat hasil kerja pada pegawai kontrak outsourcing tidak maksimal. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,58067 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai

kontrak berdasarkan indikator manfaat hasil kerja adalah beragam (bervariasi).

5. Dampak hasil kerja

Nilai rata-rata sebesar 2,3704. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa responden memberikan penilaian ‘tidak setuju’ terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan dampak hasil kerja. Artinya, dampak hasil kerja pada pegawai kontrak outsourcing tidak maksimal. Sedangkan, nilai standar deviasi sebesar 0,62333 menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai kontrak berdasarkan indikator dampak hasil kerja adalah beragam (bervariasi).

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi juga bisa merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Dalam bagian ini akan dianalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Insan Utama, melalui penyebaran kuesioner terhadap 54 karyawan. Jadi disini ada dua variabel utama yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Disini, motivasi diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja disini diukur berdasarkan produktivitas kerja individu, efektivitas kerja individu, hasil kerja individu, manfaat hasil kerja individu dan dampak hasil kerja individu.

Untuk mengetahui hasil akhir dari analisis terhadap data primer yang berupa jawaban responden dalam skala likert ini, variabel bebas dan variabel terikat diambil berdasarkan rata-rata jawaban dari masing-masing indikator variabel. (Lampiran 2), dan proses perhitungannya akan menggunakan analisis statistik regresi dengan memanfaatkan program statistik SPSS versi 16.

Seperti diketahui, analisis regresi digunakan selain untuk mencari kekuatan hubungan juga untuk mencari kekuatan pengaruh, bagaimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan, dipengaruhi atau diprediksi berdasarkan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi secara *logic* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Dalam analisis regresi menggunakan program statistik SPSS, prosesnya adalah sebagai berikut: 1) Pada kolom VARIABEL VIEW : menentukan variabel, nama variable, dan skala pengukuran; 2) Kemudian memasukan data variabel rata-rata jawaban responden MOTIVASI KERJA dan KINERJA KARYAWAN pada kolom DATA VIEW yang ada pada program SPSS. Selanjutnya KLIK menu Analyze → pilih REGRESSION → Linear.

Hasil output perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Output Hasil Perhitungan Analisis Regresi
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA(a)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,156(a)	,024	,005	,21559

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,060	1	,060	1,292	,261(a)
	Residual	2,417	52	,046		

Total	2,477	53			
-------	-------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,755	,399		4,396	,000
MOTIVASI KERJA	,206	,181	,156	1,137	,261

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Selanjutnya berdasarkan perhitungan analisis regresi seperti pada tabel 4.8 di atas, perlu dilakukan uji keberartian regresi. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah dari hasil analisis regresi didapat model regresi yang linear, perlu dilakukan uji keberartian model regresi uji statistik t.

Hipotesisnya dapat ditulis:

H0 : Tidak ada pengaruh linear faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

H1 : Ada pengaruh linear faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Statistik t

Digunakan untuk menganalisis pengaruh linear secara parsial dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Dalam hal ini menganalisis bagaimana pengaruh linear dari faktor MOTIVASI KERJA terhadap KINERJA KARYAWAN.

Kaidah keputusan:

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_0 > t_{\frac{1}{2}\alpha, n-k}$, maka H_0 DITOLAK, dan MENERIMA H_1

Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $t_0 < t_{\frac{1}{2}\alpha, n-k}$, maka H_0 DITERIMA, dan MENOLAK H_1

atau

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, H_0 DITOLAK, dan MENERIMA H_1

Catatan:

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t hitung berdasarkan taraf kesalahan α 0,05 (5%) dan dengan *degree of freedom* (df) jumlah data – jumlah variabel atau $54 - 2 = 52$ atau ditulis $t_{\frac{1}{2}(0,05); n-k}$ atau $t_{0,025, 54-2}$, maka nilai t tabel = 2,021.

Maka berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel 4.8 analisis regresi di atas, maka untuk memudahkan pemahaman dapat diringkas kembali pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Varian Nilai t hitung dan t tabel (Alpha 5%)

Variabel ^{a)}	t hitung	$>/<$	t tabel	Sig.	Keterangan
MOTIVASI KERJA	1,137	$<$	2,021	0,261	H_0 Diterima, H_1 Ditolak

a) Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.9 tersebut dapat dijelaskan:

Faktor Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan dimana diperoleh nilai t hitung ($1,137 < > t$ table (2,021) dan dengan nilai signifikansi 0,261 jauh di atas batas toleransi alpha 5%. Hal ini berarti Kinerja Karyawan secara tidak langsung tidak bisa dijelaskan, dipengaruhi atau diprediksi oleh faktor Motivasi Kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menolak hipotesis alternatif yang menyatakan: “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” atau dengan kata lain menerima hipotesis nol yang menyatakan: “Tidak ada pengaruh linear faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Dari hasil analisis di atas, persamaan regresinya dapat ditulis berdasarkan hasil perhitungan regresi seperti pada tabel 4.8 untuk model ‘Coefficients’ kolom Unstandardized Coefficients, dimana diketahui nilai konstanta $a = 1,755$, koefisien regresi MOTIVASI KERJA, $b = 0,206$. Maka persamaan regresinya:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 1,755 + 0,206X \end{aligned}$$

Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa : Konstanta sebesar 1,755 dan dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari toleransi alpha 5%, menunjukkan bahwa konstanta memiliki pengaruh linear signifikan terhadap variable KINERJA KARYAWAN. Sedangkan untuk variabel MOTIVASI KERJA dengan nilai koefisien regresi 1,137 dan nilai

signifikansi 0,261 di atas batas toleransi alpha 5%, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh linear signifikan dari variable MOTIVASI KERJA yang diteliti dengan KINERJA KARYAWAN.

b. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai kontrak adalah seperti pada tabel di bawah ini:

Model Summary

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,156(a)	,024	,005	,21559

a Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Dari tabel *Model Summary* ini besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai kontrak adalah $r^2 \times 100 = (0,024) \times 100\% = 2,4\%$. Sedangkan sisanya $100\% - 2,4 = 97,6\%$ dipengaruhi oleh faktor luar selain indikator variabel dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT Mitra Insan Utama sangat kecil atau tidak signifikan. Adapun yang menjadi penyebabnya, berdasarkan temuan penelitian adalah dikarenakan dalam perusahaan ini karyawan tidak mendapatkan hak *reward* baik itu dalam bentuk bonus atau penghargaan (*reward*) dalam berprestasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. Selain itu dalam perjanjian kerja kurang memihak pada karyawan,

misalnya jenjang karir yang tidak jelas, pemutusan kontrak kerja sementara, kebijakan yang berubah dari pihak manajemen seperti kebijakan dalam penetapan kompensasi bagi pegawai kontrak yang ditempatkan/dipindahkan berdasarkan otonomi wilayah.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan *outsourcing* PT Mitra Insan Utama mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari uji korelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,156 atau menunjukkan korelasi yang rendah sekali, dengan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja sebesar $(0,156)^2 \times 100\% = 2,4\%$. Atau 97,6% dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor motivasi yang dimasukkan dalam penelitian ini terutama menyangkut faktor kompensasi dan karir pekerjaan. Berdasarkan analisis regresi juga tidak terdapat pengaruh linear yang signifikan. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tidak bisa dijelaskan, dipengaruhi atau diprediksi berdasarkan variabel motivasi. Dengan kata lain faktor-faktor motivasi seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Disarankan bagi pihak manajemen PT Mitra Insan Utama untuk lebih banyak memperhatikan atau meningkatkan terhadap masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pengaruhnya terhadap kinerja karyawan rendah sekali. Selain itu juga yang tidak kalah pentingnya adalah terutama menyangkut faktor kompensasi. Oleh karena disarankan bagi peneliti lain untuk dalam melakukan penelitian terhadap obyek yang sama untuk memasukan lingkup variabel lain yang diperluas.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dharma, Surya, 2002, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, dalam Soetjipto, Budi, et.al., 2002, *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.
- Ghazali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke- IV, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Husein Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Kelima. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Martin, Anthony Dio. 2002. *Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi SDM*, dalam Soetjipto, Budi, et.al., 2002, *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.
- Muhidin, Ali, Sambas dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Penelitian*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Nasir, Moh, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nursanti, Tinjung Desy, 2002, *Strategi Terintegrasi dalam Perencanaan SDM yang Efektif*, dalam Soetjipto, Budi, et.al, 2002, *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima, penerbit CV. Alfa Beta, Bandung
- Umar, Husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.

Yaslis, Ilyas, 2002, *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Penerbit :
Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.



Lampiran



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 2. TABULASI KUESIONER

MOTIVASI										KINERJA KARYAWAN									
Responden	Kebutuhan Fisiologi		Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		RATA-RATA	Proses & hasil kerja individu					RATA-RATA		
	q1	q2	q3	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11		q12	q13	q14	q15				
1	2	3	3	4	2	1	2	1	2	2,22	2	3	2	2	2	2,20			
2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2,11	2	3	2	2	3	2,40			
3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2,11	3	2	3	1	3	2,40			
4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2,22	2	3	2	2	2	2,20			
5	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	3	3	2,40			
6	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2,11	3	2	3	3	2	2,60			
7	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2,11	1	3	2	2	2	2,00			
8	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2,11	2	2	2	2	3	2,20			
9	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2,22	2	3	2	3	2	2,40			
10	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2,22	3	2	2	2	2	2,20			
11	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2,33	2	3	2	2	3	2,40			
12	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1,89	2	2	2	2	2	2,00			
13	2	3	1	2	2	4	3	3	1	2,33	2	1	2	3	1	1,80			
14	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2,22	3	2	2	1	2	2,00			
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2,11	1	3	3	2	1	2,00			
16	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1,89	2	1	2	2	3	2,00			
17	2	3	3	4	2	2	1	2	3	2,44	2	3	2	3	3	2,60			
18	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2,56	2	2	2	2	2	2,00			
19	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1,78	2	1	2	3	1	1,80			
20	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2,22	3	2	3	1	2	2,20			
21	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2,44	3	3	2	2	3	2,60			
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2,33	2	2	2	2	3	2,20			
23	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2,44	2	1	2	3	2	2,00			
24	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2,22	2	2	2	2	2	2,00			
25	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2,56	2	2	2	2	3	2,20			
26	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2,11	2	2	3	2	2	2,20			
27	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2,11	1	2	3	3	3	2,40			
28	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2,00	2	2	2	3	2	2,20			
29	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2,00	2	3	2	3	2	2,40			
30	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2,11	2	2	2	2	2	2,00			
31	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2,33	2	2	2	3	3	2,40			
32	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2,00	3	2	2	1	2	2,00			
33	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2,44	1	3	1	2	2	1,80			

Responden	Kebutuhan Fisiologi		Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan			Keb. Aktualisasi diri		RATA-RATA	Proses & hasil kerja ini					RATA-RATA
	q1	q2	q3	q5	q6	q7	q8	q9	q10		q11	q12	q13	q14	q15	
34	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2,22	2	1	2	2	3	2,00
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2,11	2	2	2	2	2	2,00
36	1	2	1	3	2	4	2	2	4	2,33	2	1	2	3	3	2,20
37	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2,11	3	2	1	3	2	2,20
38	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2,33	1	3	2	2	3	2,20
39	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2,11	2	3	2	2	3	2,40
40	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2,22	2	2	2	2	2	2,00
41	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2,22	2	2	2	3	3	2,40
42	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2,11	3	2	2	2	2	2,20
43	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2,33	1	3	3	2	3	2,40
44	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2,22	2	3	2	2	3	2,40
45	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2,11	2	3	2	3	3	2,60
46	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2,33	2	2	2	2	2	2,00
47	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2,33	2	3	2	2	3	2,40
48	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2,22	2	3	2	3	1	2,20
49	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2,11	3	2	2	2	2	2,20
50	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2,11	2	2	2	2	2	2,00
51	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2,33	2	3	2	3	3	2,60
52	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2,22	3	2	1	2	2	2,00
53	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2,00	1	3	2	2	3	2,20
54	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2,44	2	3	2	2	3	2,40
Jml. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Jml. 4	0	0	0	4	0	4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0,00
Jml. 3	3	38	12	25	1	11	8	12	16	11	21	7	17	24	80	80,00
Jml. 2	40	16	39	23	44	31	38	38	33	36	27	44	33	26	166	166,00
Jml. 1	11	0	3	2	9	8	8	4	3	7	6	3	4	4	4	24,00

LAMPIRAN 2. DATA KUESIONER SETELAH UJI VALIDITAS

MOTIVASI									KINERJA KARYAWAN								
Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind					
	q1	q2		q3	q5	q6	q7	q8		q9	q10		q11	q12	q13	q14	q15
1	2	3		3	4	2	1	2		1	2		2	3	2	2	2
2	1	2		2	3	2	3	2		2	2		2	3	2	2	3
3	2	3		2	2	2	2	1		3	2		3	2	3	1	3
4	2	3		3	2	2	2	2		2	2		2	3	2	2	2
5	1	2		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	3	3
6	2	3		2	2	1	3	2		2	2		3	2	3	3	2
7	2	3		2	2	2	2	1		3	2		1	3	2	2	2
8	2	3		2	1	2	2	2		2	3		2	2	2	2	3
9	3	2		2	2	2	3	2		2	2		2	3	2	3	2
10	2	3		2	2	3	1	3		2	2		3	2	2	2	2
11	2	3		3	2	2	3	2		1	3		2	3	2	2	3
12	3	2		2	1	2	1	2		2	2		2	2	2	2	2
13	2	3		1	2	2	4	3		3	1		2	1	2	3	1
14	2	3		2	2	2	2	2		3	2		3	2	2	1	2
15	2	3		2	2	2	2	2		2	2		1	3	3	2	1
16	1	2		2	3	1	2	2		2	2		2	1	2	2	3
17	2	3		3	4	2	2	1		2	3		2	3	2	3	3
18	2	3		2	3	2	4	2		3	2		2	2	2	2	2
19	1	2		2	3	2	1	2		2	1		2	1	2	3	1
20	2	3		3	2	1	2	2		2	3		3	2	3	1	2
21	2	3		2	3	2	3	3		2	2		3	3	2	2	3
22	2	3		2	3	2	2	2		2	3		2	2	2	2	3
23	3	2		2	3	2	3	2		2	3		2	1	2	3	2
24	2	3		2	2	1	2	3		3	2		2	2	2	2	2

Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind					
	q1	q2				q3	q5	q6				q7	q8	q9	q10	q11	q12
25	2	3		2	3	2	3	2		3	3		2	2	2	2	3
26	1	2		2	3	2	2	2		2	3		2	2	3	2	2
27	2	3		2	3	2	2	2		2	2		1	2	3	3	3
28	2	3		2	2	1	2	2		1	3		2	2	2	3	2
29	2	2		3	3	1	1	2		2	2		2	3	2	3	2
30	2	3		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	2	2
31	2	3		2	3	2	3	2		2	2		2	2	2	3	3
32	1	2		2	3	2	1	2		2	3		3	2	2	1	2
33	2	3		2	3	2	2	3		3	2		1	3	1	2	2
34	2	3		2	3	2	2	3		1	2		2	1	2	2	3
35	2	3		2	2	2	2	2		2	2		2	2	2	2	2
36	1	2		1	3	2	4	2		2	4		2	1	2	3	3
37	2	3		3	2	1	2	1		2	3		3	2	1	3	2
38	2	3		2	2	2	2	2		2	4		1	3	2	2	3
39	1	2		2	3	2	2	2		2	3		2	3	2	2	3
40	2	3		3	2	2	3	1		2	2		2	2	2	2	2
41	2	3		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	3	3
42	1	2		2	3	1	4	2		2	2		3	2	2	2	2
43	2	3		3	4	2	2	1		2	2		1	3	3	2	3
44	2	3		2	2	2	2	2		2	3		2	3	2	2	3
45	1	2		2	3	2	3	2		2	2		2	3	2	3	3
46	2	3		3	2	1	2	2		3	3		2	2	2	2	2
47	2	3		2	2	2	3	2		2	3		2	3	2	2	3
48	1	2		3	3	2	2	3		2	2		2	3	2	3	1
49	2	3		2	2	2	2	2		3	1		3	2	2	2	2
50	2	3		2	3	2	1	2		2	2		2	2	2	2	2
51	2	3		3	2	2	2	2		3	2		2	3	2	3	3

Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind.					
	q1	q2		q3	q5	q6	q7	q8		q9	q10		q11	q12	q13	q14	q15
52	2	2		2	3	2	1	3		2	3		3	2	1	2	2
53	2	3		1	2	2	2	2		2	2		1	3	2	2	3
54	2	3		2	4	2	2	2		3	2		2	3	2	2	3

Jml. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jml. 4	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	2	2	0	0	0	0	0
Jml. 3	3	38	41	12	25	1	11	8	20	12	16	28	11	21	7	17	24
Jml. 2	40	16	56	39	23	44	31	38	113	38	33	71	36	27	44	33	26
Jml. 1	11	0	11	3	2	9	8	8	25	4	3	7	7	6	3	4	4
			108	54	54				162			108					270

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 2a. TABULASI JAWABAN RESPONDEN (SEBELUM UJI VALIDITAS)

Responden	MOTIVASI										KINERJA KARYAWAN						
	Kebutuhan Fisiologi	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan sosial	Kebutuhan penghargaan	Keb. Aktualisasi diri						Proses & hasil kerja ind						
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10		q11	q12	q13	q14	q15	
1	2	3	2	3	4	2	1	2	1	1	2,10	2	2	1	2	2	1,80
2	1	2	2	4	3	1	1	2	2	1	1,90	2	1	2	2	3	2,00
3	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2,10	3	2	1	1	3	2,00
4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	2	2	2	2	2	2,00
5	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	2	1	2	3	1	1,80
6	2	3	2	4	4	1	3	1	1	1	2,20	3	2	1	1	2	1,80
7	2	3	2	3	4	2	2	1	1	2	2,20	1	3	1	2	1	1,60
8	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2,30	2	1	2	2	3	2,00
9	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2,10	2	1	2	3	1	1,80
10	2	3	2	4	4	1	2	1	1	2	2,20	2	2	1	2	2	1,80
11	2	3	2	3	4	2	4	2	2	1	2,50	2	1	2	2	3	2,00
12	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2,10	2	2	2	2	2	2,00
13	2	3	2	3	4	2	4	1	1	1	2,30	2	1	2	3	1	1,80
14	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	3	2	1	1	2	1,80
15	2	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2,20	1	3	1	2	1	1,60
16	1	2	2	4	3	1	1	2	2	1	1,90	2	1	2	2	3	2,00
17	2	3	2	3	4	2	3	1	2	1	2,30	2	1	2	3	1	1,80
18	2	3	2	3	4	2	4	2	1	2	2,50	2	2	2	2	2	2,00
19	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	2	1	2	3	1	1,80
20	2	3	2	4	4	1	2	1	1	1	2,10	3	2	1	1	2	1,80
21	2	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2,30	1	3	1	2	1	1,60
22	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2,30	2	1	2	2	3	2,00
23	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	2	1	2	3	1	1,80
24	2	3	2	4	4	1	2	1	1	1	2,10	2	2	1	2	2	1,80

25	2	3	2	3	4	2	3	2	1	1	2,30	2	1	2	2	3	2,00
26	1	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2,10	2	1	2	2	1	1,60
27	2	3	2	3	4	2	2	1	2	1	2,20	1	2	1	1	2	1,40
28	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	2	2	2	2	2	2,00
29	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2,00	2	1	2	2	1	1,60
30	2	3	2	3	4	2	4	1	1	1	2,30	2	2	2	2	2	2,00
31	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2,60	2	1	2	3	1	1,80
32	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	3	2	1	1	2	1,80
33	2	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2,30	1	3	1	2	1	1,60
34	2	3	2	3	4	2	2	1	1	2	2,20	2	1	2	2	3	2,00
35	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2,40	2	2	2	2	2	2,00
36	1	2	2	4	3	2	4	2	2	1	2,30	2	1	2	3	1	1,80
37	2	3	2	4	4	1	2	1	1	1	2,10	3	2	1	1	2	1,80
38	2	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2,20	1	3	1	2	1	1,60
39	1	2	2	4	3	2	1	2	1	1	1,90	2	1	2	2	3	2,00
40	2	3	2	3	4	2	3	1	2	1	2,30	2	2	2	2	2	2,00
41	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	2	1	2	3	1	1,80
42	1	2	2	4	3	1	4	2	2	2	2,30	3	2	1	1	2	1,80
43	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2,10	1	3	1	2	1	1,60
44	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2,30	2	1	2	2	3	2,00
45	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	2	1	2	3	1	1,80
46	2	3	2	4	4	1	2	1	1	1	2,10	2	2	1	2	2	1,80
47	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2,60	2	1	2	2	3	2,00
48	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	2	3	2	2	1	2,00
49	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2,10	1	2	1	1	2	1,40
50	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	2	2	2	2	2	2,00
51	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2,30	2	1	2	3	1	1,80
52	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2,00	3	2	1	1	2	1,80
53	2	3	2	4	4	1	2	1	2	1	2,20	1	3	1	2	1	1,60
54	2	3	2	3	4	2	4	2	1	1	2,40	2	1	2	2	3	2,00

LAMPIRAN 2. DATA KUESIONER SETELAH UJI VALIDITAS

MOTIVASI									KINERJA KARYAWAN								
Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind					
	q1	q2				q3	q5	q6				q7	q8	q9	q10	q11	q12
1	2	3		3	4	2	1	2		1	2		2	3	2	2	2
2	1	2		2	3	2	3	2		2	2		2	3	2	2	3
3	2	3		2	2	2	2	1		3	2		3	2	3	1	3
4	2	3		3	2	2	2	2		2	2		2	3	2	2	2
5	1	2		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	3	3
6	2	3		2	2	1	3	2		2	2		3	2	3	3	2
7	2	3		2	2	2	2	1		3	2		1	3	2	2	2
8	2	3		2	1	2	2	2		2	3		2	2	2	2	3
9	3	2		2	2	2	3	2		2	2		2	3	2	3	2
10	2	3		2	2	3	1	3		2	2		3	2	2	2	2
11	2	3		3	2	2	3	2		1	3		2	3	2	2	3
12	3	2		2	1	2	1	2		2	2		2	2	2	2	2
13	2	3		1	2	2	4	3		3	1		2	1	2	3	1
14	2	3		2	2	2	2	2		3	2		3	2	2	1	2
15	2	3		2	2	2	2	2		2	2		1	3	3	2	1
16	1	2		2	3	1	2	2		2	2		2	1	2	2	3
17	2	3		3	4	2	2	1		2	3		2	3	2	3	3
18	2	3		2	3	2	4	2		3	2		2	2	2	2	2
19	1	2		2	3	2	1	2		2	1		2	1	2	3	1
20	2	3		3	2	1	2	2		2	3		3	2	3	1	2
21	2	3		2	3	2	3	3		2	2		3	3	2	2	3
22	2	3		2	3	2	2	2		2	3		2	2	2	2	3
23	3	2		2	3	2	3	2		2	3		2	1	2	3	2
24	2	3		2	2	1	2	3		3	2		2	2	2	2	2

Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind					
	q1	q2				q3	q5	q6				q7	q8	q9	q10	q11	q12
25	2	3		2	3	2	3	2		3	3		2	2	2	2	3
26	1	2		2	3	2	2	2		2	3		2	2	3	2	2
27	2	3		2	3	2	2	2		2	2		1	2	3	3	3
28	2	3		2	2	1	2	2		1	3		2	2	2	3	2
29	2	2		3	3	1	1	2		2	2		2	3	2	3	2
30	2	3		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	2	2
31	2	3		2	3	2	3	2		2	2		2	2	2	3	3
32	1	2		2	3	2	1	2		2	3		3	2	2	1	2
33	2	3		2	3	2	2	3		3	2		1	3	1	2	2
34	2	3		2	3	2	2	3		1	2		2	1	2	2	3
35	2	3		2	2	2	2	2		2	2		2	2	2	2	2
36	1	2		1	3	2	4	2		2	4		2	1	2	3	3
37	2	3		3	2	1	2	1		2	3		3	2	1	3	2
38	2	3		2	2	2	2	2		2	4		1	3	2	2	3
39	1	2		2	3	2	2	2		2	3		2	3	2	2	3
40	2	3		3	2	2	3	1		2	2		2	2	2	2	2
41	2	3		2	3	2	2	2		2	2		2	2	2	3	3
42	1	2		2	3	1	4	2		2	2		3	2	2	2	2
43	2	3		3	4	2	2	1		2	2		1	3	3	2	3
44	2	3		2	2	2	2	2		2	3		2	3	2	2	3
45	1	2		2	3	2	3	2		2	2		2	3	2	3	3
46	2	3		3	2	1	2	2		3	3		2	2	2	2	2
47	2	3		2	2	2	3	2		2	3		2	3	2	2	3
48	1	2		3	3	2	2	3		2	2		2	3	2	3	1
49	2	3		2	2	2	2	2		3	1		3	2	2	2	2
50	2	3		2	3	2	1	2		2	2		2	2	2	2	2
51	2	3		3	2	2	2	2		3	2		2	3	2	3	3

Responden	Kebutuhan Fisiologi			Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan penghargaan				Keb. Aktualisasi diri		Proses & hasil kerja ind.					
	q1	q2		q3	q5	q6	q7	q8		q9	q10		q11	q12	q13	q14	q15
52	2	2		2	3	2	1	3		2	3		3	2	1	2	2
53	2	3		1	2	2	2	2		2	2		1	3	2	2	3
54	2	3		2	4	2	2	2		3	2		2	3	2	2	3

Jml. 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jml. 4	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	2	2	0	0	0	0	0
Jml. 3	3	38	41	12	25	1	11	8	20	12	16	28	11	21	7	17	24
Jml. 2	40	16	56	39	23	44	31	38	113	38	33	71	36	27	44	33	26
Jml. 1	11	0	11	3	2	9	8	8	25	4	3	7	7	6	3	4	4
			108	54	54				162			108					270

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 2. TABULASI JAWABAN KUESIONER

Resp.	BUDAYA PERUSAHAAN															RATA-RATA	KINERJA KARYAWAN														
	Inovasi & peng. Risiko		Perhatian ke rincian			Orientasi hasil		Orientasi Orang		Orientasi Tim		Keagresifan		Kemantapan			Kualitas Pekerjaan	Inisiatif		Etika Kerja			Kerjasama	Peng.ttg. Pekjaan.			Tanggung jawab				
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29			
1	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4		
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	
3	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4	
4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5	
5	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4	
6	3	4	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	
7	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4	
8	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	5	
9	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,27	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4	
10	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5	
11	3	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,27	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	2	4	3	5
12	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5	
13	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,27	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4	
14	4	4	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	
15	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4	
16	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4	
17	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5	
18	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4	
19	3	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	
20	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4	
21	4	4	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	
22	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4	
23	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4	
24	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,27	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5	
25	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3,33	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	4	
26	3	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	
27	2	4	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,27	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	

28	2	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4
29	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3,33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4
30	2	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3,27	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4
31	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,13	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5
32	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4
33	3	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4
34	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4
35	2	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4
36	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4
37	2	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,20	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4
38	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4
39	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4
40	3	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4
41	4	4	3	5	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,47	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3
42	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4
43	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3	4
44	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5
45	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,33	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4
46	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4
47	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4
48	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,27	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4
50	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,20	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4
51	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3,33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	2	4
52	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3,40	3	3	5	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4
53	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3,20	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	5
54	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3,33	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

RATA-RATA	
q30	
3	3,533
4	3,60
3	3,40
3	3,67
4	3,67
3	3,40
3	3,67
3	3,60
3	3,40
3	3,67
3	3,53
3	3,67
4	3,60
3	3,40
3	3,60
3	3,40
3	3,67
4	3,67
3	3,40
3	3,60
3	3,40
3	3,67
3	3,40
3	3,67
4	3,73
3	3,47
3	3,40



3	3,40
3	3,60
3	3,40
3	3,67
4	3,67
3	3,40
3	3,60
3	3,27
3	3,60
3	3,40
3	3,60
4	3,67
3	3,40
3	3,33
3	3,67
3	3,47
3	3,67
4	3,73
3	3,60
3	3,40
3	3,67
4	3,67
4	3,67
3	3,60
3	3,47
3	3,73
3	3,40



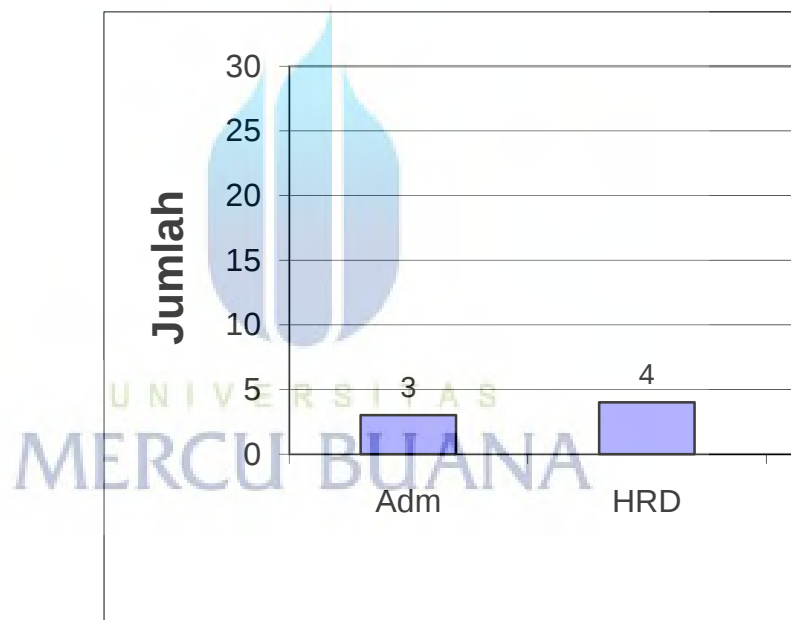
IDENTITAS

1 119 0,01
119 2,19 54,3379

Resp.	Jenis Kelamin		Umur				< 750 rb.
	L	P	< 20 thn.	20 - 25 thn	26 - 30 Thn.	< 30 thn.	
1	1			1			
2	1				1		
3	1					1	1
4	1				1		1
5		1		1			
6	1				1		
7	1			1			
8		1		1			
9	1			1			
10	1				1		
11	1		1				
12	1			1			
13		1		1			1
14		1			1		1
15		1				1	
16		1		1			
17	1				1		
18		1				1	
19	1					1	
20	1			1			
21	1			1			1
22	1				1		
23	1				1		1
24		1			1		
25	1					1	
26	1				1		
27	1				1		
28	1			1			
29	1			1			
30		1				1	1
31	1			1			
32	1					1	
33	1			1			1
34	1			1			
35	1				1		
36	1			1			
37		1		1			
38	1			1			1
39	1			1			
40		1		1			
41	1			1			
42	1			1			1
43	1						
44		1			1		
45	1				1		
46		1		1			
47		1				1	1
48		1			1		
49	1					1	

50	1					1	
51	1			1			1
52		1		1			
53		1			1		
54	1				1		
	37	17	1	25	17	10	12

Adm	3	5,56
HRD	4	7,41
Akunting	3	5,56
Keuanga	3	5,56
Produksi	28	51,85
Logistik	13	24,07
	54	100,00

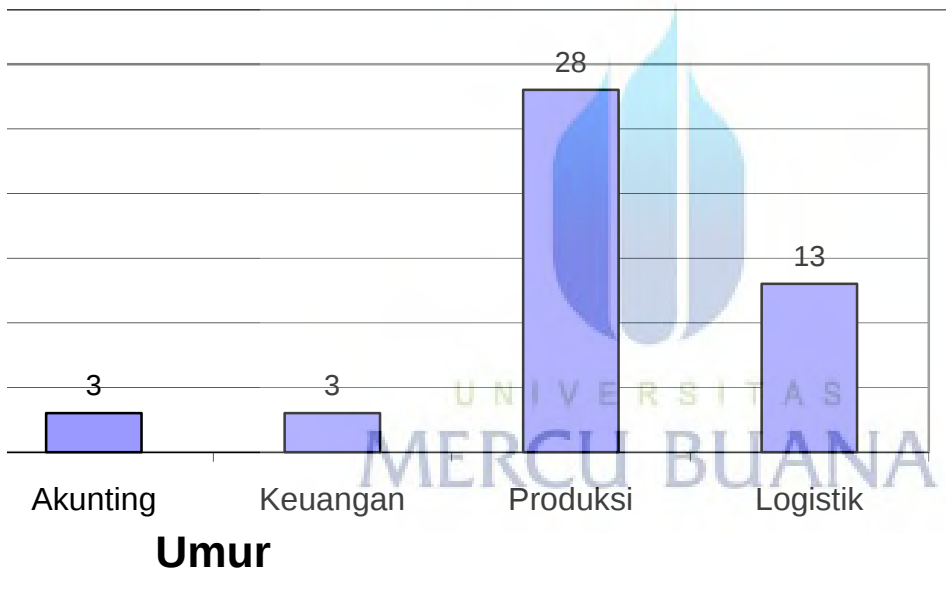


Penghasilan per bulan				Pendidikan			Adm	HRD
750 rb - 1,5jt	1,5 jt - 2,5 jt	2,5 jt - 500 jt	> 5 juta	SLTA	Akademik	Sarjana		
1					1			
1				1				
				1				
						1		
1						1		
1				1				
1						1		
1				1				
	1				1			1
1					1			
1						1		
1						1		
						1		
				1				
1						1		
1						1		
1					1			
1					1			
	1					1		
1					1		1	
					1		1	
1				1				
						1		
1				1				
1						1		
1						1		
1						1		
1					1			
					1			
1						1		
1						1		
1						1		
1						1		
1					1			
						1		
1						1		
1						1		
1				1				1
1					1			1
						1		
	1					1		1
1						1		

1					1			
					1			
1				1				
1						1		
1					1			
37	5	0	11	17	26	2	5	

37 68,52
17 31,48

54 100



Jabatan		
Akunting	Operasional	Logistik
		1
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
1		
	1	
	1	
	1	
1		
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
1		
1		
	1	
		1
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
		1
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
		1



	1	
	1	
		1
	1	
	1	
6	35	6



No.	X	Y	X2	X3	XY
	3,33	3,533333			



Tabel 1.1
Analisis Deskriptif
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Motivasi

Indikator	Penilaian		Jumlah
1. Sarana Kerja yang tersedia masih sangat terbatas, terutama sarana kerja komputerisasi.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	31
	3	Netral	29
	4	Setuju	3
	5	Sangat setuju	4
2. Fasilitas Kerja yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen belum tersedia, terutama sistem data yang berbasis pada sistem komputerisasi.	1	Sangat tidak setuju	1
	2	Tidak setuju	24
	3	Netral	30
	4	Setuju	12
	5	Sangat setuju	
3. Lingkungan Sosial PT Mitra Insan Utama kurang kondusif untuk mengembangkan kegiatan sosial yang produktif.	1	Sangat tidak setuju	29
	2	Tidak setuju	17
	3	Netral	16
	4	Setuju	3
	5	Sangat setuju	2
4. Suasana Kebersamaan di lingkungan PT Mitra Insan Utama kurang kondusif untuk mengembangkan kerjasama yang saling mendukung.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	27
	3	Netral	22
	4	Setuju	14
	5	Sangat setuju	4
5. Kerjasama di antara pegawai kontrak menjadi kendala oleh adanya sikap kerja pegawai yang kurang transparan.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	4
	3	Netral	6
	4	Setuju	28
	5	Sangat setuju	29
6. Setiap pegawai sesungguhnya membutuhkan Penghargaan Pimpinan namun penghargaan tersebut sering diabaikan oleh pimpinan.	1	Sangat tidak setuju	1
	2	Tidak setuju	4
	3	Netral	10
	4	Setuju	2
	5	Sangat setuju	31

7. Setiap pegawai kontrak juga membutuhkan Penghargaan Lingkungan Kerja namun penghargaan tersebut juga sering diabaikan karena masing-masing pegawai hanya lebih mengutamakan kepentingan dirinya sendiri.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	3
	3	Netral	5
	4	Setuju	16
	5	Sangat setuju	43
8. Profesionalisme sebagian pegawai Kontrak masih rendah, karena terbatasnya pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja secara profesional.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	31
	3	Netral	19
	4	Setuju	16
	5	Sangat setuju	1
9. Pengembangan Karir bagi pegawai PT Mitra Insan Utama tidak jelas, dikarenakan berstatus sebagai tenaga kontrak .	1	Sangat tidak setuju	1
	2	Tidak setuju	2
	3	Netral	9
	4	Setuju	15
	5	Sangat setuju	40
10. Kesejahteraan sebagian besar pegawai kontrak PT Mitra Insan Utama belum terjamin karena kecilnya penghasilan yang didapat.	1	Sangat tidak setuju	
	2	Tidak setuju	10
	3	Netral	5
	4	Setuju	25
	5	Sangat setuju	27

Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Motivasi

Indikator	Penilaian		Jumlah
1. Produktivitas Kerja Individu pegawai kontrak PT Mitra Insan Utama masih rendah, dan oleh sebab itu perlu ditingkat.	1	Sangat tidak setuju	23
	2	Tidak setuju	29
	3	Netral	
	4	Setuju	9
	5	Sangat setuju	1
2. Efektivitas Kerja Individu pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama masih rendah.	1	Sangat tidak setuju	7
	2	Tidak setuju	2
	3	Netral	1
	4	Setuju	29
	5	Sangat setuju	28

3. Hasil Kerja Individu pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama masih belum optimal, dan oleh sebab itu perlu dilakukan optimalisasi kerja pada setiap individu pegawai tersebut.	1	Sangat tidak setuju	1
	2	Tidak setuju	36
	3	Netral	3
	4	Setuju	18
	5	Sangat setuju	9
4. Manfaat Hasil Kerja Individu pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama masih belum maksimal, terutama manfaat hasil kerja untuk perusahaan penerima jasa tenaga kerja	1	Sangat tidak setuju	29
	2	Tidak setuju	35
	3	Netral	2
	4	Setuju	1
	5	Sangat setuju	
5. Dampak Hasil Kerja Individu pegawai Kontrak PT Mitra Insan Utama masih belum optimal .	1	Sangat tidak setuju	5
	2	Tidak setuju	10
	3	Netral	25
	4	Setuju	27
	5	Sangat setuju	



%
46,27
43,28
4,48
5,97
1,49
35,82
44,78
17,91
0,00
43,28
25,37
23,88
4,48
2,99
0,00
40,30
32,84
20,90
5,97
0,00
5,97
8,96
41,79
43,28
1,49
5,97
14,93
2,99
46,27



0,00
4,48
7,46
23,88
64,18
0,00
46,27
28,36
23,88
1,49
1,49
2,99
13,43
22,39
59,70
0,00
14,93
7,46
37,31
40,30



%
34,33
43,28
0,00
13,43
1,49
10,45
2,99
1,49
43,28
41,79

1,49
53,73
4,48
26,87
13,43
43,28
52,24
2,99
1,49
0,00
7,46
14,93
37,31
40,30
0,00

