

PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*

(Studi Kasus terhadap karyawan PT. Asia *Outsourcing Service* (AOS))

JURNAL SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1)



Oleh:

Octian Azis Pandega

2116 28810

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM SARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN
KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI KASUS TERHADAP KARYAWAN PT. ASIA OUTSOURCING SERVICE (AOS))

Dipersiapkan dan disusun oleh:

OCTIAN AZIS PANDEGA

No Induk Mahasiswa: 211628810

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 18 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Bambang Setia Wibowo, SE., MM.

Penguji



Conny Tjandra Rahardja, Dra., MM.

Yogyakarta, 18 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan baik dan sungguh-sungguh. Tidak lupa, penulis ucapkan terimakasih terhadap pihak-pihak yang telah membantu melancarkan pengerjaan skripsi saya, yaitu :

1. Bapak Bambang Setya Wibawa, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang membimbing dengan sepenuh hati dan memotivasi saya dengan sungguh-sungguh.
2. Bapak Paidji dan Ibu Nunuk Kistyawati selaku orangtua saya yang selalu memberikan arahan dan motivasi dalam pengerjaan tugas akhir tersebut.
3. Ibu Rina Setyaningsih selaku HRD PT. Asia *Outsourcing Service* yang membantu memberikan arahan dalam penyebaran kuesioner di PT. Asia *Outsourcing Service*.
4. Serta Pihak-pihak lain yang telah membantu saya dalam melancarkan pekerjaan saya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Demikian yang dapat penulis tuliskan, semoga penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi pihak perusahaan, pihak pembaca, dan para peneliti selanjutnya agar dapat digunakan sebagai referensi. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian ini maupun salah penulisan yang terdapat dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara demokrasi yang memiliki sistem hukum dinamis. Terciptanya revisi RUU Cipta Kerja belakangan ini banyak diperbincangkan oleh masyarakat Indonesia dikarenakan terdapat banyak poin-poin yang harus diperhatikan lebih jauh. Salah satu poin penting yang disebutkan adalah perusahaan diberikan wewenang lebih oleh pemerintah untuk mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Metode penelitian merupakan sebuah langkah yang dilakukan oleh pengkaji untuk melakukan analisa data yang telah dikumpulkan oleh penulis menggunakan metode ilmiah yang efisien dan sistematis. Metode penelitian berisi tentang berbagai rancangan dari sebuah penelitian yang berupa waktu dan lokasi penelitian, populasi, dan sampel penelitian. Berbagai macam metode penelitian diterapkan pada penelitian ini. pengujian penelitian dilakukan secara sistematis, lengkap, dan terukur Berdasarkan pengujian analisis bahwa motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, kedisiplinan, dan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan, pada penelitian ini variabel tersebut memiliki nilai penghitungan yang tidak memenuhi syarat untuk dijadikan tolak ukur kinerja yang dihasilkan karyawan. saran untuk penelitian lebih lanjut yaitu Penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel yang lebih banyak serta menambahkan variabel lain yang lebih menarik dan sesuai dengan perkembangan zaman, selain itu, penelitian selanjutnya dapat membuat penelitian yang lebih inovatif, visioner dan lebih modern untuk dapat dipakai pada masa mendatang. penelitian yang inovatif diharapkan dapat memberikan ilmu dan manfaat yang lebih besar dan tentunya dapat mengikuti dampak dari globalisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Abstract

Indonesia is a democratic country that has a dynamic legal system. The creation of the revision of the Job Creation Bill has recently been widely discussed by the Indonesian people because there are many points that must be considered further. One of the important points mentioned is that companies are given more authority by the government to hire outsourced employees. This study aims to determine the effect of motivation, discipline, environment, and work experience on the performance of outsourcing employees. The research method is a step taken by the reviewer to analyze the data that has been collected by the author using an efficient and systematic scientific method. The research method contains various designs of a study in the form of time and research location, population, and research samples. Various research methods are applied in this research. research testing is carried out in a systematic, complete, and measurable manner. Based on analytical testing that motivation, discipline, and work experience positively affect employee performance. These results indicate that the higher the motivation, discipline, and level of work experience possessed by employees, it will have a positive effect on employee performance. Another variable that has no effect on employee performance is the environmental variable, in this study the variable has a calculation value that does not meet the requirements to be used as a benchmark for employee performance. Suggestions for further research are that further research can take more samples and add variables other things that are more interesting and in accordance with the times, besides that, further research can make research that is more innovative, visionary and more modern to be used in the future. Innovative research is expected to provide greater knowledge and benefits and of course can follow the impact of globalization

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia merupakan negara demokrasi yang memiliki sistem hukum dinamis. Terciptanya revisi RUU Cipta Kerja belakangan ini banyak diperbincangkan oleh masyarakat Indonesia dikarenakan terdapat banyak poin-poin yang harus diperhatikan lebih jauh. Salah satu poin penting yang disebutkan adalah perusahaan diberikan wewenang lebih oleh pemerintah untuk mempekerjakan karyawan *outsourcing*. Aspek pendukung dari ulasan di atas berdasarkan sidang RUU Cipta Kerja yang salah satunya berisi mengenai penghapusan pasal 65 ayat 2 mengenai batasan pekerja *outsourcing*. Hal tersebut berdampak pada peraturan yang terdapat dibawahnya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 19/2012. Pada peraturan diatas, diatur 5 bidang di luar pekerjaan utama yang dapat di-*outsourcing*-kan yaitu jasa keamanan, katering, transportasi, jasa minyak, dan pertambangan.

Mengenai penelitian ini, penulis akan mengulas tentang pengaruh internal dan eksternal karyawan *outsourcing* dari PT. Asia *Outsourcing Service* (AOS) terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. PT. AOS telah melakukan kerjasama dengan berbagai instansi, salah satunya dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan keuangan digital yaitu PT. Visionet Internasional (OVO). OVO memberikan layanan kepada para konsumennya berupa bank digital yang disebut *OVO cash*. Sistem pembayaran melalui OVO sudah mulai merambah ke berbagai kalangan di Indonesia. OVO merupakan aplikasi pembayaran secara virtual. Khususnya untuk mahasiswa, OVO sangat mudah digunakan apabila sedang berada dalam keadaan mendesak dan mereka membutuhkan sesuatu tetapi jalan satu-satunya hanya melalui transaksi virtual. Penulis ingin menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti secara lebih lanjut.

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dihasilkan karyawan PT. AOS. Ketertarikan peneliti diperkuat dengan bahasan-bahasan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas. Penelitian terdahulu nantinya akan digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan penelitian. Selanjutnya, peneliti akan mengulas lebih dalam tentang faktor-faktor pendukung dalam variabel-variabel di atas dalam bahasan pada bab ke dua.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai pembahasan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah mengenai penelitian ini

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. AOS?
2. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. AOS?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. AOS?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. AOS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. AOS
2. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. AOS
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AOS

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
PT. AOS



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 2

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Latar Belakang Perusahaan

Perusahaan *Outsourcing* kurang begitu banyak dikenal oleh masyarakat umum di Indonesia. Sebenarnya terdapat berbagai perusahaan *outsourcing* yang sudah memiliki basis besar dan bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan ternama di Indonesia. salah satu perusahaan yang akan dibahas oleh penulis adalah perusahaan yang bernama PT. *Asia Outsourcing Service* (AOS). PT. AOS menyediakan jasa penyedia tenaga kerja yang nantinya akan berkontribusi dengan perusahaan lain yang memiliki kerjasama dengan PT. AOS.

PT. AOS adalah perusahaan yang berpusat di Jakarta dan mempunyai beberapa cabang di kota-kota besar antara lain Bandung, Semarang, Yogyakarta, Bali, Surabaya, Makassar, Pekanbaru, Medan, dan Palembang. PT. AOS berdiri/didirikan pada tahun 2003. Sebagai penyedia terintegrasi layanan *outsourcing*, PT. AOS membantu berbagai perusahaan untuk menurunkan aktifitas diluar pekerjaan inti perusahaan yang sekiranya tidak efisien dan memakan waktu terlalu lama. PT. AOS dapat memfokuskan sumber daya mereka terhadap prioritas yang strategis. Melalui rangkaian layanan yang lengkap, PT. AOS melayani kebutuhan bisnis pada berbagai industri meliputi telekomunikasi, perbankan, keuangan, asuransi, dan lain-lain.

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang memiliki arti dorongan. Kemudian, motif dapat diartikan menjadi sebagai kekuatan yang berasal dari kemauan pribadi masing-masing individu untuk melakukan sesuatu. Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Michel J. Jucius (1993), menjelaskan bahwa motivasi merupakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebagai dorongan yang positif kepada seseorang atau individu masing-masing untuk memilih tindakan yang harus dilakukan. Motivasi menurut Dadi Permadi (2000), motivasi adalah dorongan dari dalam untuk melakukan sesuatu. Motivasi mampu memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kedisiplinan

Pengertian kedisiplinan menurut James Drever (1952) dari sisi psikologis manusia, disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan suatu perilaku yang ada dalam diri seseorang sesuai dengan norma-norma yang ada. Disiplin menurut James Derver adalah perilaku seseorang dapat beradaptasi sesuai dengan lingkungan dan aturan yang telah ada di sekitarnya.

Dari pengertian disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa dari sudut pandang manapun, disiplin merupakan sesuatu dasar dalam diri seseorang yang wajib dimiliki oleh setiap individu, kedisiplinan dapat menumbuhkan perilaku positif bagi setiap individu. Kedisiplinan pada umumnya akan meningkatkan kebiasaan seseorang untuk pencapaian keinginannya agar capaian yang dimaksud dapat diperoleh secara maksimal. Kemudian untuk mendapatkan kedisiplinan yang tinggi, seseorang harus menumbuhkan rasa sadar dari dalam diri dan melalui pembelajaran dengan jalur pendidikan yang benar serta dapat beradaptasi untuk mematuhi norma-norma yang telah ada dalam lingkungan sekitarnya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang telah ada di sekitar para karyawan yang sepenuhnya dapat mempengaruhi perilakunya dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membentuk karakter seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karakter yang dimaksud dalam hal ini adalah karakter kebiasaan karyawan dalam menghadapi sebuah kasus/masalah yang muncul pada suatu waktu yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan oleh para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan pekerjaan dapat menjelaskan kondisi fisik maupun psikis karyawan, para karyawan akan beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan pekerjaan akan dinyatakan layak apabila para karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan memuaskan.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Menurut Wariati (2015), pengalaman kerja merupakan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Kemudian, ketiga indikator tersebut dapat digunakan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu ilmu, tindakan masa lampau yang mendasari seorang karyawan untuk bekerja di era baru untuk menciptakan hasil pekerjaan yang maksimal dan terstruktur. Pengalaman kerja dapat menjadi tolak ukur pekerjaan yang sedang dilakukan untuk saat ini.

2.1.6 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012), yaitu kinerja adalah sebuah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan maupun kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi maupun misi dalam organisasi yang dijelaskan melalui perencanaan strategis dan sistematis dalam suatu organisasi. Menurut Wirawan (2009), menjelaskan mengenai kinerja yaitu sebuah singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut *performance*. Kinerja merupakan sebuah *output* atau hasil yang didapatkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melalui fungsi dan indicator dalam suatu pekerjaan sesuai dengan profesinya masing-masing.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan oleh pengkaji untuk melakukan analisa data yang telah dikumpulkan oleh penulis menggunakan metode ilmiah yang efisien dan sistematis. Metode penelitian terdiri dari berbagai rancangan sebuah penelitian yang berupa waktu dan lokasi penelitian, populasi, dan sampel penelitian.

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Unit Analisis

Menurut Hamidi (2010), unit analisis merupakan satuan yang diteliti antara lain berupa kelompok, individu, sebuah benda maupun latar peristiwa social seperti dicontohkan sebuah aktivitas individu seseorang atau suatu kelompok yang dapat dijadikan sebagai subjek dari penelitian. Dalam penelitian ini, target yang dikumpulkan oleh penulis adalah karyawan PT. AOS di Yogyakarta. Pembahasan penelitian ini hanya sebatas tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini ditargetkan untuk para karyawan dari PT. AOS yang berlokasi di Yogyakarta. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan daerah Yogyakarta merupakan provinsi yang memiliki banyak tenaga kerja produktif, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apa saja pengaruh yang dapat dihasilkan untuk menunjang kinerja karyawan atau calon karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini diharapkan penulis tidak mengalami kendala lokasi yang masih satu lingkup di provinsi yang sama.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Sugiyono (1997), populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri oleh suatu subjek ataupun objek yang memiliki kuantitas serta karakteristik yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti untuk ditelaah dan dipelajari secara mendalam serta menyimpulkan apa yang telah dikerjakan. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan dari PT AOS tersendiri. Populasi yang diambil cukup banyak untuk nantinya akan dipilih sebagian untuk dijadikan sampel penelitian.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011), Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah tersedia. Sehingga sampel merupakan sebuah bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel tersebut harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang telah ada.

Sampel penelitian yang akan diambil oleh penulis adalah dengan mencari *random sampling* dari keseluruhan karyawan PT. AOS di Yogyakarta. Pemilihan sampel secara acak dilatarbelakangi oleh banyaknya total karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga penulis akan mengambil sample secara acak. Jumlah sampel yang akan diambil oleh peneliti adalah sebanyak 100 responden dengan membagikan kuesioner melalui *hardcopy* atau memberikan kuesioner berupa lembaran kertas pertanyaan kuesioner kepada karyawan PT. AOS di Yogyakarta.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia *Outsourcing Service* di Yogyakarta. Langkah yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitian pengolahan data, peneliti menyebarkan kuesioner secara manual, yaitu dengan memberikan *hard file* kuesioner langsung kepada responden yang akan dituju. Responden diperoleh dari langkah peneliti yang langsung datang ke kantor PT. AOS di Yogyakarta.

4.1 Analisis data

4.1.1 Uji Instrumen

4.1.1.1 Uji Validitas

a. Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO SOAL	R	R TABEL	STATUS
X11	0,349	0,195	VALID
X12	0,352	0,195	VALID
X13	0,428	0,195	VALID
X14	0,495	0,195	VALID
X15	0,617	0,195	VALID
X16	0,330	0,195	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga dapat dipastikan dan dinyatakan bahwa semua pertanyaan pada variabel motivasi memiliki data yang valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

b. Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

NO SOAL	R	R TABEL	STATUS
X21	0,326	0,195	VALID
X22	0,260	0,195	VALID
X23	0,221	0,195	VALID
X24	0,371	0,195	VALID
X25	0,264	0,195	VALID
X26	0,214	0,195	VALID

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua r-hitung memiliki hasil signifikansi yang lebih besar daripada r-tabel. Sehingga dapat dipastikan bahwa semua pertanyaan pada variabel kedisiplinan memiliki hasil yang valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

c. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Variabel Lingkungan

NO SOAL	R	R TABEL	STATUS
X31	0,297	0,195	VALID
X32	0,374	0,195	VALID
X33	0,394	0,195	VALID
X34	0,435	0,195	VALID
X35	0,320	0,195	VALID
X36	0,391	0,195	VALID

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua r-hitung memiliki hasil signifikansi yang lebih besar daripada r-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel lingkungan dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

d. Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Variabel Pengalaman Kerja

NO SOAL	R	R TABEL	STATUS
X41	0,430	0,195	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X42	0,367	0,195	VALID
X43	0,381	0,195	VALID
X44	0,369	0,195	VALID
X45	0,379	0,195	VALID
X46	0,305	0,195	VALID

Pada tabel di atas semua nilai r -hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada r -tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

e. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Variabel Kinerja Karyawan

NO SOAL	R	R TABEL	STATUS
X51	0,329	0,195	VALID
X52	0,517	0,195	VALID
X53	0,468	0,195	VALID
X54	0,390	0,195	VALID
X55	0,487	0,195	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X56	0,546	0,195	VALID
-----	-------	-------	-------

Pada tabel di atas semua nilai r-hitung memiliki nilai signifikan yang lebih besar daripada r-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang valid dan dapat memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,792	Reliabel
Kedisiplinan	0,798	Reliabel
Lingkungan	0,795	Reliabel
Pengalaman	0,795	Reliabel
Kinerja	0,791	Reliabel

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang lebih besar dari *cronbach alpha* 0,6. Maka, semua variabel di atas memiliki reliabilitas yang dapat diandalkan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk mengategorikan penilaian para responden terhadap semua variabel dalam penelitian ini (Motivasi, kedisiplinan, lingkungan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan)

	Motivasi	Kedisiplinan	Lingkungan	Pengalaman Kerja	Kinerja karyawan
Total (N)	100	100	100	100	100
Mean	25,58	26,81	26,08	25,75	25,66
Std. Deviation	2,026	1,412	1,879	1,794	1,986
Minimum	17	24	20	19	18
Maximum	30	30	30	30	30

Tabel 4.7 Deskripsi Semua Variabel;

1.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antar setiap variabel. Peneliti menggunakan metode penelitian *Kolmogorov Smirnov*, kriteria pada penelitian ini apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari angka 0,05, maka dapat diartikan bahwa data

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari angka 0,05 maka data pada penelitian ini dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Uji Normalitas

Pengujian	Signifikansi
Kolmogorov-Smirnov	0,2

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,2 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini, penelitian tersebut dikategorikan normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Kriteria yang diujikan dalam penelitian ini adalah apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) > 10 maka pengujian ini terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0,837	1,195	Tidak terjadi multikolinieritas
Kedisiplinan	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan	0,798	1,252	Tidak terjadi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

			multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,845	1,184	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan hasil VIF mendapatkan hasil di bawah angka 10. Maka kesimpulan dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas pada variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. AOS.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan yang dilakukan. Pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan teknik *Park*, dalam teknik ini apabila nilai signifikansi $sig > 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikansi $sig < 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas dengan uji Park

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi	0,146	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kedisiplinan	0,812	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan	0,297	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,517	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja memiliki

nilai signifikansi yang lebih besar dari batas heteroskedasitas yaitu sebesar 0,05. Kesimpulannya adalah semua variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

4.1.4. Analisis Uji Regresi Berganda

Analisis uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan antara variabel independen dan variabel dependen, selain itu pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kontribusi yang dihasilkan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,813	3,519		0,515	0,607
Motivasi	0,345	0,083	0,352	4,171	0,000
Kedisiplinan	0,286	0,117	0,203	2,434	0,017
Lingkungan	0,102	0,091	0,096	1,115	0,268
Pengalaman Kerja	0,324	0,093	0,293	3,487	0,001

Variabel dependen : Kinerja Karyawan

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji F

Tabel 4.18 Hasil Hipotesis dengan Uji F

F-hitung	F- Tabel	Nilai Signifikansi
18,237	2,466	0,000

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan pengujian di atas, dapat dilihat bahwa angka $18,237 > 2,466$ yaitu nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, untuk nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (independen) pada penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat yaitu variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini berdasarkan penghitungan di atas menunjukkan bahwa variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat atau variabel dependen.

4.1.5.2 Uji T

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,813	3,519		0,515	0,607
Motivasi	0,345	0,083	0,352	4,171	0,000
Kedisiplinan	0,286	0,117	0,203	2,434	0,017
Lingkungan	0,102	0,091	0,096	1,115	0,268
Pengalaman Kerja	0,324	0,093	0,293	3,487	0,001

Nilai T-tabel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus $t(\alpha/2; n-k-1)$. Tingkat signifikansi 0,05, responden atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel dengan variabel sebanyak empat variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

independen. T-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1,984, kemudian dapat diketahui bahwa :

- A. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,171 > t\text{-tabel } 1,984$, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
- B. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,434 > t\text{-tabel } 1,984$, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan.
- C. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,268 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,115 < t\text{-tabel } 1,984$, menunjukkan bahwa variabel lingkungan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- D. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,487 > t\text{-tabel } 1,984$, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.6 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Keterangan	Nilai
R- squared	0,434

Hasil perhitungan pada tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,434 atau 43,4 %. Dapat diartikan bahwa variabel independen (motivasi,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja) mampu menjelaskan variabel terikat atau variabel dependen sebesar angka 43,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,6% akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB V KESIMPULAN

Dari hasil yang dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Motivasi, kedisiplinan, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. AOS” dengan sampel sebanyak 100 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan, dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia *Outsourcing Services*, peneliti mengambil sampel responden sebanyak 100 responden dengan proporsi karyawan pria sebanyak 42 karyawan dan wanita sebanyak 58 karyawan. Selanjutnya diketahui bahwa responden dengan usia 18-22 tahun sebanyak 40 karyawan (40%), usia 23-27 sebanyak 48 karyawan (48%) dan responden dengan usia >27 sebanyak 12 karyawan (12%). Analisis mengenai masa kerja karyawan diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 28 karyawan (28%), masa kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 60 karyawan (60%), dan masa kerja di atas 3 tahun sebanyak 12 karyawan (12%).
- b) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f) Motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AOS di Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, 2013. *Statistika Induktif : Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan keluarga Pahlawan Negara.
- Bachtiar, 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada : PT. Aqua Tirta Investama di Klaten
- Binus University, 2014, November 01. *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Retrieved Januari 2021, from www.qmc.binus.ac.id: [https : // qmc.binus.ac.id / 2014 / 11 /01](https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01). Diakses Pada 2 Desember 2021.
- Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* , 191-206.
- Cindy Uguy, Altje Tumbel, Williem J.F.A Tumbuan, 2012. Pengaruh Stress, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. 369.
- Cindy Uguy, Altje Tumberl, Williem J.F.A Tumbuan, 2017. Pengaruh Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 5, No 4*, 369-378.
- Eko, 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada : Karyawan Bank Central Asia Kudus. 2.
- Foster, 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta.
- Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamidi, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Pres.
- Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lastriani, E. 2014. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja. Studi Kasus Pada : Anggota Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Unilak*, 97109.
- Lokershare. 2020. *PT. Asia Outsourcing Service*. Retrieved Januari 2021, from www.lokerinone.com: <https://www.lokerinone.com/2020/05/pt-asia-outsourcing-service-aos.html#gsc.tab=0>
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prihartanta, W. 2015. Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 11.
- Putra, F. R. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Studi Kasus Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Putri, M. A. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus : PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru. Retrieved Januari 2021.
- Putro, A. Y. 2016. Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada : CV. Putra Luhur di Blitar. Retrieved Januari 2021, from journal.stieken.ac.id: journal.stieken.ac.id
- Ridho, M. 2011. Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. Retrieved Januari 2021, from www.ejournal.stitpin.ac.id: www.ejournal.stitpin.ac.id
- Rivai dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pres.
- Subiyakto, Haryono. 2011. Praktikum Statistika. Dalam STIE YKPN, *Praktikum Statistika* (hal. 300). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susprasetyo, 2003. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus : Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Home Industry* Plat N Soak Ngalam Malang.
- Suwarno, Ronal Aprianto. Arpil 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada : PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24*, 58-76.
- Tsanuri, S. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.

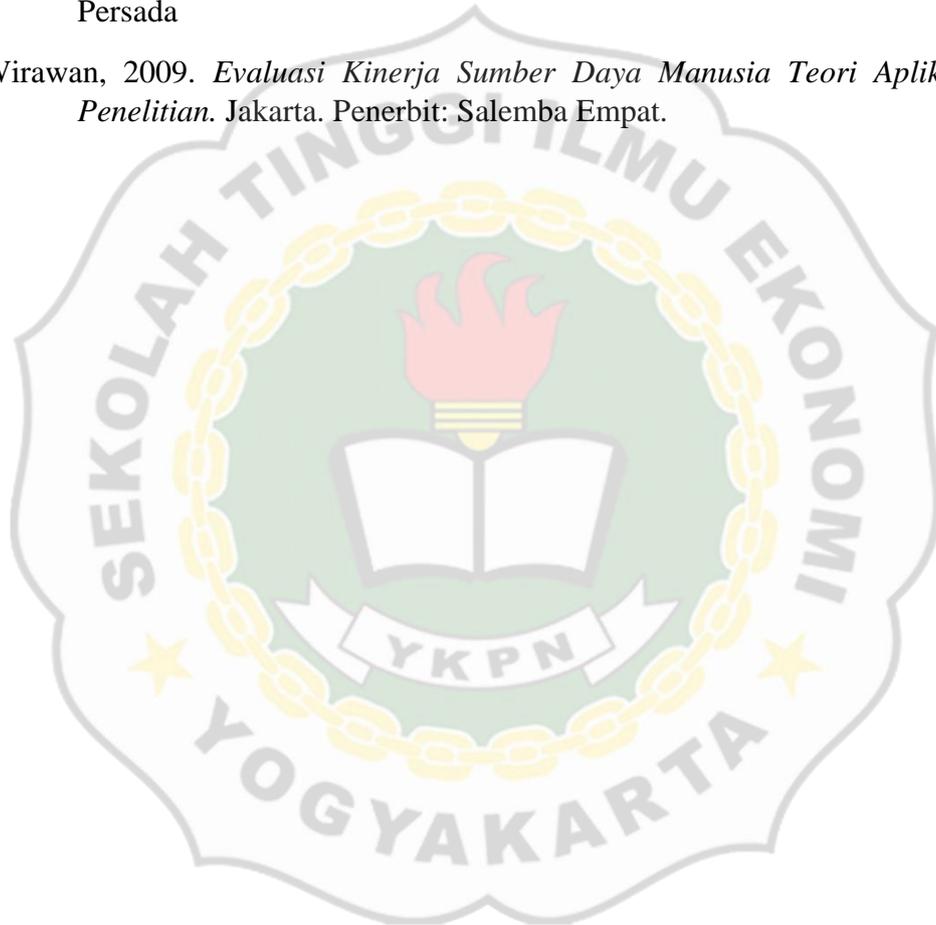
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Umi Farida, S. H. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.

Utari, 2005. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Kasus Pada : Dinas Pasar Kota Malang.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

