



ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. GANDA MADY INDOTAMA JAKARTA

Mustakim, Syukrio Idaman, Benedictus Tri Januario,

Maulkre Her Susilo, Maulana Arief Rachman Hakim

Sekolah Tinggi Manajemen Immi
Email : mustakim@stimaimmi.ac.id

ABSTRAK

Profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kinerja Karyawan *Outsourcing* adalah tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta .

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* (Secara Sensus). Dimana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel secara keseluruhan 100% akan di jadikan sampelnya.

Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperoleh nilai persamaan $Y = 7,368 + 0,901 X$, ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperlukan pembuktian dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 16,146 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ pada } (52) \text{ sebesar } = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperoleh nilai sebesar 0,913 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 83,4%. Jadi tingkat pengaruh sebesar 83,4% dan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diamati oleh penulis.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya. Dalam kenyataannya keberhasilan kinerja suatu organisasi dapat ditentukan atau dinilai dengan kinerja karyawannya (Daft, Richard L 2010 ; 377). Faktor SDM harus dibimbing, diarahkan dan digerakkan untuk menerapkan tujuan

perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Robbins & Coulter (2010 ; 248) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pasti intensitas, arah, dan lamanya langsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins & Coulter, 2010; 249). Dalam pelaksanaan tugas dan atau kinerjanya akan mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang menilai pekerjaan dan perilaku karyawan.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Maslow dalam Robbins & Coulter, 2010 ; 252). Motivasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Peningkatan motivasi dapat berupa pengakuan dan penghargaan, dsb. Oleh sebab itu perusahaan sudah seharusnya bisa mengetahui kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para karyawannya agar kinerja mereka bisa optimal dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan (Jackson & James, 2010 ; 109).

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *outsourcing* pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan *outsourcing*. PT. Ganda Mady Indotama Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa *Outsourcing-Office Support & Building Maintenance*. PT. Ganda Mady Indotama Jakarta tidak memberikan reward kepada karyawan *outsourcing* yang bekerja dengan sangat baik, baik itu reward finansial maupun *reward* non-finansial.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, penelitian ini akan menentukan perumusan masalah kedalam kalimat pernyataan atau kalimat pertanyaan adapun perumusan adalah :

- a. Adakah pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta ?
- b. Seberapa besarkah tingkat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Outsourcing pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas pada penelitian ini mempunyai dua tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti secara nyata, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang dalam kegiatan yang akan diteliti. Para ahli mengemukakan populasi diantaranya menurut pendapat Mohamad Nazir. (2010 : 27) mengemukakan pengertian populasi bahwa : “Populasi adalah unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut “populasi”.

Sedangkan menurut Singarimbun Masri, (2014 : 97) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada”.

Berikut populasinya ada 54 orang karyawan pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* atau secara sensus. Dimana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk dapat menetapkan ukuran sampel penulis menggunakan teori atau menurut pendapat Suharsimi Arikunto, (2014 : 95) mengemukakan bahwa :

“Sebagai acuan-ancuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika karyawan subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* atau secara Sensus sebanyak 54 orang yang di jadikan sampel atau 100% dari jumlah populasi 54 orang. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini lihat tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Jumlah Populasi dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel 100%
Karyawan pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta .	54	54
Jumlah	54	54

Sumber : PT. Ganda Mady Indotama Jakarta, 2020

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini perlukan data-data untuk dianalisa. Dalam penelitian ini prosedur dan teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data secara langsung pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta dengan maksud memperoleh data-data skunder. Adapun metode pengumpulan datanya adalah melalui menyebarkan angket pada organisasi sebagai berikut : Angket atau Kuesioner dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis pada responden yang dijadikan sampel. Dalam hal ini penulis menggunakan angket sistem tertutup yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dengan disertai alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner atau angket menurut pendapat Sonny Harsono (2010 : 290) mengemukakan bahwa :

“Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para Karyawan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para Karyawan untuk ditetapkan sebagai sampel”.

Selanjutnya kuesioner sebar dan diberikan bobot sesuai jawaban dan tingkat kepentingan model skala Likert menurut Sugiyono (2016 : 86). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun pilihan jawaban serta pembobotan masing-masing kuesioner ini dilakukan sebagai berikut :

Tabel 2

PILIHAN JAWABAN

Pilihan Jawabannya	Singkat	Skor
a. Sangat Tidak Setuju	STS	1
b. Tidak Setuju	TS	2
c. Ragu-Ragu	RR	3
d. Setuju	S	4
e. Sangat Setuju	SS	5

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mempelajari bahan-bahan bacaan yang berupa, catatan-catatan kuliah, buku-buku, literatur serta peraturan-peraturan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas, Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation*. Adapun rumus korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono, (2016 : 182), untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
- n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data).

Item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai rhitung > dari rtabel, sedangkan apabila nilai rhitung < dari rtabel maka item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:182).

Uji Reliabilitas, diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha*: Adapun rumus untuk mencari nilai reliabilitas menurut Sugiyono, (2016 : 122) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum a_b^2$ = jumlah varians butir
- a_t^2 = varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *Coefficients* dalam output *regression* SPSS Versi 24 *for windows*.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis data dari variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24 *for Windows* input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah:

Tabel 3
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Motivasi Kerja (X)

Pertanyaan	Motivasi Kerja (X)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,720	0,666	Valid
2	0,890	0,666	Valid
3	0,647	0,666	Valid
4	0,862	0,666	Valid
5	0,677	0,666	Valid
6	0,880	0,666	Valid
7	0,776	0,666	Valid
8	0,922	0,666	Valid
9	0,963	0,666	Valid
10	0,952	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,962 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,962 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja (X) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Outsourcing (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 5

Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y)

Pertanyaan	Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,758	0,666	Valid
2	0,936	0,666	Valid
3	0,945	0,666	Valid
4	0,771	0,666	Valid
5	0,826	0,666	Valid
6	0,734	0,666	Valid
7	0,971	0,666	Valid
8	0,859	0,666	Valid
9	0,949	0,666	Valid
10	0,984	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dengan Nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha 0,973 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,973 > 0,666$ maka instrumen variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tab 6

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	10

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimasud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen (Motivasi Kerja X) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan *Outsourcing* Y) secara parsial hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 7
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.831	4.84618	2.182

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing (Y)

Dari perhitungan koefisien korelasi pada tabel 70 nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Motivasi Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) diperoleh nilai sebesar 0,913 dan R Square sebesar 0,834 atau 83,4%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) mempunyai pengaruh sangat kuat.

Dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,913. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% = 0,913^2 \times 100\% \\ &= 0,834 \times 100\% \\ &= 83,4\%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh sebesar 83,4% terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dan sisanya 16,6% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai R Square sebesar 0,834 atau 83,4% artinya tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Koefisien Regresi Sederhana

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen diantaranya variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.368	1.906		3.865
	Motivasi Kerja (X)	.901	.056	.913	16.146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Outsourcing (Y)

Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 7,368 + 0,901 X$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 7,368 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) akan meningkat sebesar 7,368.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) adalah sebesar 0,901. Hal ini berarti jika Motivasi Kerja (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) akan meningkat sebesar 0,901 dengan asumsi Motivasi Kerja (X) dianggap konstan.

Uji t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel setuju variabel Motivasi Kerja (X)

secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dilakukan pengujian hipotesis antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y). Untuk uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi Kerja (X)	0,901	0,056	16,146	1,680

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada tarap nyata. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Dengan melihat tabel 4.33 diperoleh tingkat signifikansi dan t_{hitung} sebesar $16,146 > 1,680$ maka tingkat pengaruhnya signifikan H_0 ditolak dan H_a di terima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperoleh nilai persamaan $Y = 7,368 + 0,901X$, ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperlukan pembuktian dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 16,146 > nilai t_{tabel}$ pada (52) sebesar $= 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* terdapat pengaruh yang sangat signifikan.
- Berdasarkan hasil analisa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* diperoleh nilai sebesar 0,913 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 83,4%. Jadi tingkat pengaruh sebesar 83,4% dan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diamati oleh penulis.

Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, penulis akan memberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran sebagai berikut :

- Pimpinan PT. Ganda Mady Indotama Jakarta hendaknya terus meningkatkan Motivasi Kerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi, karena hasil analisa dari penelitian ini sudah sangat baik dalam meningkatkan Kinerja karyawannya diharapkan kedepan dapat mempertahankan tingkat Kinerja Karyawan *Outsourcing* atau lebih optimal lagi tingkat pengaruhnya hingga sesuai harapan pimpinan.
- Pimpinan PT. Ganda Mady Indotama Jakarta hendaknya terus meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* agar kedepannya akan lebih baik lagi sebagaimana yang diharapkan pimpinan dan setiap karyawan akan bekerja lebih maksimal dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.
- Seluruh karyawan hendaknya dapat meningkatkan kinerja dengan motivasi kerja yang tinggi, profesionalisme, disiplin kerja ataupun kualitas kerjanya akan lebih baik lagi, sehingga dimasa yang akan datang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* itu sendiri

yang lebih optimal lagi dari sebelumnya dan sesuai harapan banyak pihak mengenai perkembangan perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow dalam Susilo Martoyo, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- A.M. Sardiman, , 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Badan Penerbit Rajawali Pers. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung,
- B. Uno, Hamzah. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Badan Penerbit BumiAksara. Jakarta.
- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel , Sandra Ingried Asaloei. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7 No. 1.
- Daft, Richard L. 2010. *Manajemen*, Edisi 6. Badan Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2010. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hani T. Handoko, 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Henry Simamora, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Ibnu Hadjar, 2010. *Dasar-Dasar metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan*, OG Mandino's, University Of Success.

- Jhon Soeprihanto, 2010. *Peningkatan Kinerja Prajurit*, Badan Penerbit BPFE,. Yogyakarta.
- J. Supranto, 2015. *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Kunandar, 2010. *Pegawai Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Pegawai*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Moeharino, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Mohamad. Nazir, 2010. *Metode Penelitian*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Ngalim.Purwanto, 2016. *Psikologi Pendidikan*. Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nugroho Widjajanto, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*, Badan Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Komarudin, 2014. *Manajemen Personalial*, Badan Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Robbins, P. Stephen & Coulter. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep. Kontroversi. Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo Jakarta.
- Singarimbun Masri, 2014. *Metode Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Soewarno Handajaningrat, 2010. *Pengertian Kinerja* Badan Penerbit Grasindo Gramedia PT. Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sunar, 2012. “*Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) Terhadap Produktifitas Karyawan (Studi Kasus Bank X)*”. Forum Ilmiah. Vol. 9 No. 1, h. 167-177.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujana, Nana, 2011. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Sutrisno Edy, 2010. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

- Suyadi Prawirosentono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". BPFE. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo, 2011. *Kepemimpinan dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Badan Penerbit Bayu Media Malang.