

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI *OUTSOURCHING* LEMBAGA KEARSIPAN DI
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh: Dian Prasetyo

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *outsourcing* kearsipan pada lembaga kearsipan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja serta variabel terikat kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai *outsourcing* kearsipan pada lembaga kearsipan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 68 pegawai *outsourcing* kearsipan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling dengan total sampel yang dihasilkan sebanyak 68 pegawai *outsourcing* kearsipan. Adapun pengujiannya menggunakan uji statistik korelasi non-parametrik spearman korelasi. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal melalui penyusunan peringkat dari masing - masing variabel yang terjadi kemudian dengan dibuat klasifikasi data berdasarkan tingkatan pada obyek pegawai *outsourcing* kearsipan di lembaga kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,498 atau 49,8 %, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja 0,635 atau 63,5%.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja, pegawai *outsourcing* kearsipan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan di daerah dan provinsi serta mendukung tugas dan fungsinya, lembaga kearsipan daerah dan provinsi dibantu oleh pegawai dalam hal ini disebut sebagai arsiparis. Keberadaan arsiparis di Indonesia sendiri masih sangat minim. Menurut Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Dr Mustari Irawan, M.PA., dalam Seminar Kearsipan Nasional 2017, Indonesia masih kekurangan tenaga ahli kearsipan atau arsiparis. Kebutuhan arsiparis nasional mencapai 143.630 tenaga arsiparis, sementara saat ini baru ada 3.241 arsiparis (2,25%). Dengan demikian, Indonesia masih membutuhkan 140.389 arsiparis (97,75%). Kebutuhan akan arsiparis tersebut hanya untuk memenuhi kebutuhan lembaga kearsipan pemerintah, belum termasuk untuk lembaga swasta.¹

Keterbatasan jumlah tenaga kerja arsiparis itu kemudian memunculkan fenomena baru yaitu pengadaan tenaga kerja *outsourcing* kearsipan. Pengadaan tenaga kerja *outsourcing* kearsipan untuk membantu dan mendukung arsiparis dalam melaksanakan pekerjaan kearsipan. Sesuai yang tertera pada undang-undang tentang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 istilah *outsourcing* tidak dijelaskan secara eksplisit namun praktek *outsourcing* didalam undang - undang dijelaskan menjadi dua bentuk yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja atau buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Sistem *Outsourcing* sendiri dapat diartikan sebagai sebuah pola perjanjian kerja mengenai pekerjaan yang diserahkan keperusahaan lain yang telah berbadan hukum dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur tenaga kerja. Sistem *Outsourcing* juga dapat berupa pemberian pekerjaan kepada pihak lain dalam dua bentuk yaitu: pemberian

¹ Irawan, Mustari. *Indonesia Kekurangan 140 ribu arsiparis*.
<https://ugm.ac.id/id/berita/13864-indonesia.kekurangan.140.ribu.arsiparis>.
Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 07.00

pekerjaan oleh pihak pertama dalam bentuk pekerjaan dan pemberian pekerjaan oleh pihak pertama dalam bentuk jasa tenaga kerja.²

Keberadaan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia sendiri seperti yang dilansir pada detikFinance diungkapkan oleh Penasihat Asosiasi Bisnis Alih Daya (ABADI) Iftida Yasar menyebut Sebanyak 40-50% tenaga kerja sektor formal di Indonesia berstatus sebagai tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*. Tenaga kerja sektor formal di Indonesia mencapai sekitar 30 jutaan orang, sementara sektor informal mencapai 70 juta orang lebih.³ Penggunaan sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Sistem *outsourcing* memungkinkan perusahaan agar lebih berkonsentrasi pada jalannya usaha utama perusahaan atau lembaga karena perusahaan atau lembaga tidak tebebani dengan masalah kepegawaian yang rumit.⁴ Peran pegawai *outsourcing* kearsipan pada umumnya berperan dalam membantu arsiparis menjalankan pekerjaan kearsipan. Sebagai penggerak pegawai *outsourcing* kearsipan dalam melakukan perannya maka perlu adanya faktor- faktor pendukung kinerja seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Cecep Hidayat dan Ferdiansyah dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda dengan maksud menguji keterkaitan dan pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini, karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Mutiara Bunda yang berjumlah 77 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis dan diperlakukan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier sederhana (simple linear regression) untuk uji hubungan variabel secara parsial dan regresi berganda (multipleregression) untuk uji hubungan

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

³ Yasar, Iftida. *Hampir 50% Pekerja Formal Indonesia Masuk Tenaga Outsourcing*.<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1540403/hampir-50-pekerja-formal-indonesia-masuk-tenaga-outsourcing>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 09.30

⁴ Widiatmoko, J.2001. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Outsourcing: Strategi Meningkatkan Efisiensi*. STIE Stikubank : Semarang

variabel secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Angka R square model summary sebesar 0.545. Hal ini menunjukkan secara parsial kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 54.5%. Sedangkan sebesar 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain.⁵

Penelitian lainnya oleh Hari Murti dan Veronika Agustini Srimulyani dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun” bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Responden sebanyak 155 pegawai tetap di PDAM Kota Madiun. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.⁶

Dalam penelitian Devi Eka Kris Diana (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT.Semeru Karya Buana Semarang) menyatakan adanya keterkaitan motivasi terhadap kinerja serta keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *outsourcing* perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai dibuktikan dari nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 01,693 dengan P (*Probability*) sebesar 0,091 ($P > 0,05$). Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara

⁵ Hidayat, Cecep & Ferdiansyah. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Mutiara Bunda*. Binus Bussines Review. Jakarta: Bina Nusantara University

⁶ Murti, Hari dkk. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol.1 No.1, Februari 2013

kepuasan kerja terhadap kinerja yang dibuktikan dari nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 2,086 dengan P (*Probability*) sebesar 0,037 ($P < 0,05$).⁷

Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai tidak terkecuali pegawai *outsourcing* kearsipan pada lembaga arsip daerah, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan memiliki kemauan untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan lembaga arsip daerah itu sendiri. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari pegawai kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013).⁸

Survei motivasi kerja pegawai telah dilakukan juga oleh Gallup terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia. Hasil yang didapatkan dari survei ini adalah 13% yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87% tidak merasa termotivasi dalam bekerja (Antariksa, 2015, p.1).⁹ Peran motivasi pegawai *outsourcing* kearsipan sangat penting dalam mewujudkan tujuan lembaga agar dapat berjalan dengan lancar dan saling menguntungkan tanpa menghambat dan merugikan salah satu pihak. Seperti yang dikutip oleh Robbins & Coulter (2005), Maslow mengatakan bahwa terdapat lima tingkat kebutuhan dasar manusia yang membentuk suatu hierarki yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan,

⁷ Eka Kris Diana, Devi. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervining (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT.Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang

⁸ McCarthy, K. (2013). *Employee motivation survey 2013*. Mazars. <http://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/External-Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Survey-2013>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 13.15

⁹ Antariksa, Y. (2015). *Kenapa 92% Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi dengan pekerjaannya*. *Blog Strategi + Manajemen*. <http://strategimanajemen.net>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 15.20

dan aktualisasi diri. Menurut Maslow pada dasarnya yang memotivasi manusia tergantung pada tingkat kebutuhan mana seseorang berada.¹⁰

Selain motivasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerja menjadi buruk. Pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi lembaga. Kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja lembaga. Hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja lembaga dalam persaingan di era globalisasi. (Wijaya & Sutanto, 2014, p.2)¹¹

Menurut survei yang dilakukan oleh perusahaan Manpower Group di Amerika Serikat (AS) dan Kanada pada tahun 2012 dengan melibatkan 411 pekerja di AS dan Kanada, sebanyak 19% yang merasa puas dan 16% merasa cukup puas dalam pekerjaannya. Sedangkan dua-pertiga dari responden menyatakan tidak bahagia di tempat kerja. Sebanyak 21% menyatakan kurang puas dan 44% menyatakan tidak puas. Hasil survei tersebut didukung oleh survei Mercer dengan melibatkan 30.000 pekerja berlokasi di 17 tempat di seluruh dunia mendapatkan temuan bahwa 28% -56% karyawan mengaku ingin berhenti bekerja (Opini, 2013, para. 1).¹² Seperti yang dikutip juga oleh Robbins & Coulter (2005), Luthan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat enam faktor yaitu pekerjaan itu sendiri (work it self) gaji (pay), kesempatan

¹⁰ Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen (7th ed.)*. Jakarta: Indeks.

¹¹ Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. (2014). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya*. Agora. Vol.2, no. 2

¹² Opini. (2013). *Hati2x, mayoritas karyawan anda tidak puas*. <http://ekonomi.kompasiana.com>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 16.15

promosi (promotion opportunity), atasan (supervision), rekan kerja (work group) kondisi kerja (working condition).¹³

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013).¹⁴ Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai perlu mendapat perhatian dari para pimpinan lembaga, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Michel dalam Sedarmayanti (2000) dalam kinerja terdiri dari beberapa komponen sebagai tolak ukur yaitu kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan komunikasi.¹⁵

Sebagai upaya memperoleh informasi dan data - data yang dibutuhkan dalam penelitian maka peneliti menetapkan lokasi penelitian dengan mempertimbangkan aspek – aspek yang relevan dalam pemilihan lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Lembaga Kearsipan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dasar pemilihan lokasi penelitian bertumpu pada penemuan data besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2018 provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Besaran upah minimum kabupaten/kota seperti yang tertera pada Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota besaran upah minimum kabupaten/kota diantaranya Kota Yogyakarta dengan besaran Rp 1.709.150,00 Kabupaten Sleman besaran Rp 1.574.550,00 Kabupaten Bantul Rp 1.527.150,00 Kabupaten Kulon Progo 1.493.250,00 Kabupaten Gunung Kidul 1.454.200,00. Besaran upah minimum kabupaten/kota yang masih tergolong kecil.¹⁶

¹³ *Ibid*

¹⁴ Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

¹⁵ Sedarmayanti. (2000). *Restrukturisasi dan pemberdayaan organisasi untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan*. Bandung: Mandar Maju

¹⁶ Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor

Besaran upah minimum kabupaten/kota tentunya hanya menjadi salah satu faktor penentu tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dengan kata lain upah minimum kabupaten/kota yang rendah belum tentu akan menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja yang rendah, begitupun sebaliknya. Masih terdapat beberapa faktor lain selain upah untuk mengukur tingkat motivasi dan kepuasan serta kinerja pegawai. Alasan tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja pegawai *outsourcing* kearsipan di Lembaga Kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada ranah pegawai *outsourcing* kearsipan ini sebagai pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam lingkup perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Terlebih saat ini masih sangat dijumpai penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai *outsourcing* di lingkup lembaga khususnya lembaga kearsipan. Seperti yang telah diuraikan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Outsourcing* di Lembaga Kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Sebagai upaya memperoleh informasi dan data - data yang dibutuhkan dalam penelitian maka peneliti menetapkan lokasi penelitian dengan mempertimbangkan aspek – aspek yang relevan dalam pemilihan lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang dipilih yaitu Lembaga Kearsipan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dasar pemilihan lokasi penelitian bertumpu pada penemuan data besaran upah minimum kabupaten/kota tahun 2018 provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Besaran upah minimum kabupaten/kota seperti yang tertera pada

Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota besaran upah minimum kabupaten/kota diantaranya Kota Yogyakarta dengan besaran Rp 1.709.150,00 Kabupaten Sleman besaran Rp 1.574.550,00 Kabupaten Bantul Rp 1.527.150,00 Kabupaten Kulon Progo 1.493.250,00 Kabupaten Gunung Kidul 1.454.200,00. Besaran upah minimum kabupaten/kota yang masih tergolong kecil.¹⁷

Besaran upah minimum kabupaten/kota tentunya hanya menjadi salah satu faktor penentu tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dengan kata lain upah minimum kabupaten/kota yang rendah belum tentu akan menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja yang rendah, begitupun sebaliknya. Masih terdapat beberapa faktor lain selain upah untuk mengukur tingkat motivasi dan kepuasan serta kinerja pegawai. Alasan tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja pegawai *outsourcing* kearsipan di Lembaga Kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Pendekatan eksplanatif (*eksplanatory*) sebagai pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk menggali data dari responden serta untuk menguji hipotesis. Supriyanto, dkk (2010) berasumsi bahwa penelitian eksplanatif (*eksplanatory*) menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan variabel tidak bebas (terikat) dalam penelitian. Sifat penelitian dikategorikan dalam penelitian penjelasan atau *eksplanatory research* dimana tujuan penelitian menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.¹⁸ Dasar sudut pandang itu menjadi landasan dilakukannya penelitian ini.

¹⁷ Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 Tentang Penetapan UMK Tahun 2018

¹⁸ Supriyanto, dkk. 2010. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang : UIN – Malang Press

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sebuah proses menemukan pengetahuan menggunakan data yang berupa angka – angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin peneliti ketahui. Menurut Sugiono (2003 : 103) metode kuantitatif sebagai suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam upaya menjawab pertanyaan yang timbul mengenai gejala yang dilihat, dirasakan, dialami dan diciptakan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu kuantitatif atau penelitian yang mana data – datanya berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan.¹⁹

Populasi dan Sampel

Populasi sebagai sejumlah item yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis teknik sampling non probabilitas (*non-probability*) sampling jenuh dimana populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai *outsourcing* kearsipan yang bekerja pada Lembaga Kearsipan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan pegawai *outsourcing* kearsipan pada beberapa Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pemilihan dan penambahan pegawai *outsourcing* kearsipan pada Perguruan Tinggi didasarkan pada letak wilayah Perguruan Tinggi yang berada dalam wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, pemilihan dan penambahan pegawai *outsourcing* kearsipan pada Perguruan Tinggi oleh peneliti tentunya dengan pertimbangan peneliti kepada Perguruan Tinggi yang memiliki kualitas terbaik pada wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Populasi ini berdasarkan jumlah pegawai *outsourcing kearsipan* yang bekerja di lingkungan lembaga kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun jumlah keseluruhan pegawai *outsourcing kearsipan* di lembaga kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 68 pegawai *outsourcing kearsipan*.

¹⁹ Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008 : 116).²⁰ Sedangkan Arikunto (2006 : 124) berasumsi bahwa penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil keseluruhan hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 55 % atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk untuk penelitian yang resikonya besar, tentu apabila sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik.²¹

Sampel pada penelitian ini yaitu populasi yang diambil secara keseluruhan pegawai *outsourcing* kearsipan pada Lembaga Kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara dipilih secara keseluruhan dimana semua populasi diambil sebagai sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Supriyanto, dkk (2010 : 185) sampling jenuh sebagai suatu metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dikarenakan populasi dalam jumlah yang kecil.²²

²⁰ *Ibid*

²¹ Arikunto, Suharsimi.2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara. hal.124

²²*Ibid*.

Teknik Analisis Data

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2012), analisis data sebagai suatu proses penyederhanaan data yang ditemukan untuk mempermudah interpretasi dengan menggunakan metode kuantitatif.

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dalam beberapa proses, meliputi editing, coding, dan tabulating (Burhan, 2005:174).

1. Editing

Editing dilakukan untuk melihat apakah data yang dihimpun ada yang terlewat, berlebihan atau terlupakan. Prosesnya sendiri dimulai dari pemberian identitas pada instrumen penelitian, memeriksa setiap lembar instrumen untuk memeriksa tiap poin apakah terdapat kekurangan atau terlewatkan.

2. Coding

Proses ini bertujuan untuk mengklarifikasi data yang ditemukan. Data diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu saat dianalisis. Proses coding dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu pengkodean bobot atau pengkodean frekuensi. Pada penelitian ini proses coding dilakukan pada karakteristik responden. Karakteristik responden yang dituju yaitu pegawai *outsourcing* kearsipan pada lembaga kearsipan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memenuhi syarat pengambilan sampel

3. Tabulating

Tabulating digunakan bertujuan untuk memasukkan data pada tabel-tabel dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Tabel yang dipakai adalah tabel data yang gunanya untuk mendeskripsikan data sehingga mudah untuk memahami struktur dari sebuah datatabel kedua yaitu tabel kerja yang gunanya untuk menganalisis data yang tertuang dalam tabel data.

Kegiatan analisis menggunakan alat bantu penghitungan dengan tes statistik yang fungsinya menyederhanakan data hasil penelitian yang jumlahnya besar menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Penelitian akan dianalisis menggunakan tes statistik uji koefisien korelasi spearman dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Berikut ini menjelaskan pengujian spearman yang dilakukan dalam menguji data pada penelitian ini:

Uji Statistik Spearman

Uji hubungan atau korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi spearman atau *spearman's coefficient of rank*. Uji Statistik ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antara variabel bebas motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja. Pemilihan uji statistik non-parametrik ini atas dasar data penelitian berskala ordinal. Pada awalnya pengujian spearman dengan melakukan serangkaian perangkingan terhadap data penelitian dan selanjutnya dilakukan pengujian korelasi antar variabel penelitian. Adapun rumus penghitungan dalam uji spearman seperti di bawah ini:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

dimana:

d_i adalah perbedaan antara kedua ranking
 N adalah banyaknya observasi.

Dasar pengambilan keputusan pada uji korelasi spearman apabila Sig. yang diperoleh $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan. Sedangkan apabila nilai Sig. yang diperoleh $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan. Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara 0,00 sampai 1,00.

Kerangka Pemikiran

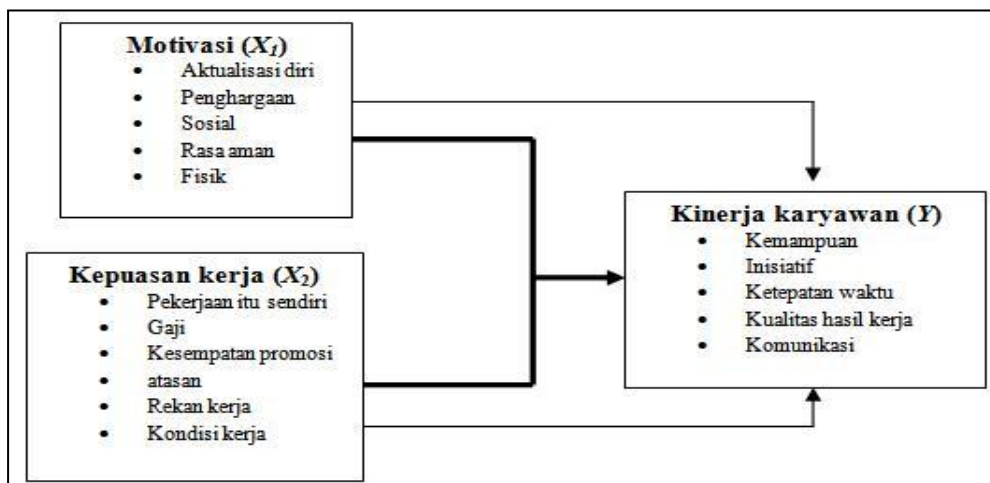
Dasar acuan yang digunakan pada variabel motivasi kerja dengan bertumpu pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Seperti yang dikutip oleh Robbins & Coulter (2005), Abraham Maslow berasumsi bahwa di dalam motivasi terdapat lima tingkat kebutuhan dasar manusia yang membentuk suatu hierarki. Tingkat kebutuhan dasar manusia itu sendiri diantaranya kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Abraham Maslow

terkait dengan motivasi, pada dasarnya yang memotivasi manusia tergantung pada tingkat kebutuhan mana seseorang berada.²³

Sebagai acuan dasar pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori Luthan tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang dikutip juga oleh Robbins & Coulter (2005) dalam kepuasan kerja terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja itu diantaranya faktor pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*), rekan kerja (*work group*) kondisi kerja (*workingcondition*).²⁴

Selanjutnya pada variabel kinerja dasar teori yang digunakan bertumpu pada teori Michel, seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2000) dalam kinerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri diantaranya faktor kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan komunikasi.²⁵ Model teoritis beserta hubungan antar variabel seperti yang dikutip dari penelitian Cecep Hidayat & Ferdiansyah terkait dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.1.1
Kerangka Pemikiran



²³ Robbins, S. P., & Coulter, M. 2005. *Manajemen* (7th ed.). Jakarta: Indeks.

²⁴ *Ibid*

²⁵ *Ibid*

Sebagai dasar teori terkait hubungan antar variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) seperti yang dikutip oleh Cecep Hidayat dan Ferdiansyah, George & Jones (2005) berasumsi bahwa motivasi sebagai salah satu faktor diantara banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, motivasi kerja sebagai salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka motivasi kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang tinggi tidak selalu menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dapat menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka memiliki kemampuan yang tinggi.²⁶

Dalam motivasi terdapat perbedaan yang harus diperhatikan menurut George & Jones (2005), perbedaan yang harus diperhatikan dalam motivasi yaitu perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Perilaku dengan motivasi intrinsik yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasanya datang dari penunjukkan perilaku itu sendiri. Sebagai perumpamaan George & Jones memberikan gambaran sebagai contoh motivasi intrinsik, seorang pemain violin profesional yang menikmati bermain di dalam orkestra tanpa menghiraukan bayaran yang relatif rendah dan seorang CEO yang menghabiskan 12 jam kerja karena mereka menikmati pekerjaan mereka, dan itu sebagai motivasi intrinsik. Sedangkan perilaku dengan motivasi ekstrinsik yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditunjukkan bukan untuk kepentingan sendiri akan tetapi lebih kepada konsekuensi. Contoh motivasi ekstrinsik termasuk bayaran, pujian, status, dll. Seorang pegawai dapat termotivasi secara ekstrinsik, termotivasi secara instrinsik, atau keduanya.²⁷

Sementara itu menurut Robbins & Judge (2008) berasumsi bahwa pegawai yang senang biasanya merupakan pekerja yang produktif, meskipun sulit untuk mengatakan bagaimana kualitas pegawai dalam bekerja. Beberapa peneliti

²⁶ George, J. M., & Jones, G. R. 2005. *Understanding and managing organizational behaviour* (8th ed.). Prentice Hall.

²⁷ *Ibid*

percaya bahwa relasi antara kepuasan kerja dan kinerja merupakan mitos. Akan tetapi sebuah *review* dari 300 studi menyimpulkan bahwa korelasinya cukup kuat. Mulai dari level individu sampai kepada organisasi, serta ditemukan dukungan terhadap relasi kepuasan - kinerja. Ketika kepuasan dan data produktivitas dikumpulkan dan dianalisis dari sebuah organisasi, ditemukan adanya fakta bahwa organisasi dengan pegawai yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pegawai yang terpuaskan.²⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil analisis untuk uji pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berturut-turut akan dibahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan motivasi & kepuasan terhadap kinerja.

Analisa Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing Kearsipan

Tabel 3.21
Hasil Koefisien Uji Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

| | | | Correlations | |
|----------------|-------------------------|-----------------|--------------|---------|
| | | | Motivasi | Kinerja |
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | | 1.000 | .498** |
| | Motivasi | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Correlation Coefficient | | .498** | 1.000 |
| | Kinerja | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber Lampiran 5*

Berdasarkan hasil olah data diatas diketahui bahwa N atau jumlah data pada penelitian ini yaitu 68, kemudian nilai sig.(2-tailed) yaitu 0,00 sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada Bab I apabila nilai sig.(2-tailed) yang

²⁸ Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Organizational Behaviour (13th ed.)*. Prentice Hall.

diperoleh $< 0,05$, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, dari hasil olah data diatas dapat diketahui *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,498 dengan demikian nilai ini menandakan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja masuk kedalam kriteria tingkat hubungan sedang .

Analisa Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing Kearsipan

Tabel 3.22
Hasil Koefisien Uji Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

| Correlations | | | Kepuasan | Kinerja |
|----------------|----------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | Kepuasan | Correlation Coefficient | 1.000 | .635** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | N | 68 | 68 | |
| | Kinerja | Correlation Coefficient | .635** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber Lampiran 5*

Berdasarkan hasil olah data diatas diketahui bahwa N atau jumlah data pada penelitian ini yaitu 68, kemudian nilai sig.(2-tailed) yaitu 0,00 sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada Bab I apabila nilai sig.(2-tailed) yang diperoleh $< 0,05$, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, dari hasil olah data diatas dapat diketahui *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,635 dengan demikian nilai ini menandakan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja masuk kedalam kriteria tingkat hubungan tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan hasil analisis yang telah dijabarkan pada penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, di antaranya:

1. Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dari hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,498 nilai ini menandakan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja masuk kedalam kriteria tingkat hubungan sedang.
2. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dari hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,635 nilai ini menandakan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja masuk kedalam kriteria tingkat hubungan tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan semua temuan yang diperoleh, maka disarankan kepada:

1. Pegawai *Outsourcing* Kearsipan

Motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai *outsourcing* kearsipan dalam menunjang kinerja sudah baik. Diharapkan pegawai *outsourcing* kearsipan senantiasa meningkatkan kinerja kearsipan.

2. Lembaga Kearsipan

Lembaga kearsipan sebagai pengguna jasa pegawai *outsourcing* kearsipan diharapkan mendukung kebutuhan – kebutuhan pegawai *outsourcing* kearsipan khususnya pada aspek motivasi dan kepuasan kerja. Pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pegawai *outsourcing* kearsipan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan variabel tersebut dengan pengaruhnya terhadap variabel yang lain selain variabel kinerja. Peneliti selanjutnya agar menggunakan model selain ranah motivasi hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan kepuasan/ ketidakpuasan kerja Luthan dari ahli lainnya.

DaftarPustaka

- Antariksa, Y. 2015. *Kenapa 92% Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi dengan pekerjaannya. Strategi + Manajemen*. <http://strategimanajemen.net>. Diaksespada 15 Desember 2018 pukul 15.20
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara. hal.124
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta : Kencana.
- Eka Kris Diana, Devi. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourching PT. Semeru Karya Buana Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro.
- George, J. M., & Jones, G. R. 2005. *Understanding and managing organizatiional behaviour (8th ed.)*. Prentice Hall.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara . hal.19
- Hidayat, Cecep & Ferdiansyah. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Mutiara Bunda*. Jakarta: Binus Bussines Review.
- Irawan, Mustari. Indonesia Kekurangan 140 ribu arsiparis. <https://ugm.ac.id/id/berita/13864-indonesia.kekurangan.140.ribu.arsiparis>. Diaksespada 15 Desember 2018 pukul 07.00
- Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 Tentang *Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018*
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. NewYork: The McGraw-Hill Companies,Inc.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maslow.A.1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, hal. 57-67.
- McCarthy, K. 2013. *Employee motivation survey 2013*. Mazars. <http://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/External->

[Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Survey-2013.](#)
Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 13.15

- Mink.1993. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja/Performance*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Murti, Hari dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pembeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol.1 No.1,
- Opini. 2013. *Hati2x, mayoritas karyawan anda tidak puas*. <http://ekonomi.kompasiana.com>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul16.15
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Organizational Behaviour (13th ed.)*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2005. *Manajemen (7th ed.)*. Jakarta: Indeks.
- Robbin. S. 2009. *PerilakuOrganisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan pemberdayaan organisasi untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan*. Bandung: Mandar
- Supriyanto, dkk. 2010. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang : UIN – Malang Press
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Widiatmoko, J.2001. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Outsourcing: Strategi Meningkatkan Efisiensi*. STIE Stikubank : Semarang
- Wijaya, F. J. &Sutanto, E. M. 2014. *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya*. Agora. Vol.2, no. 2
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri & Organisasi Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. hal 20-22
- Yasar, Iftida. *Hampir 50% Pekerja Formal Indonesia Masuk Tenaga Outsourcing*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1540403/hampir-50-pekerja-formal-indonesia-masuk-tenaga-outsourcing>. Diakses pada 15 Desember 2018 pukul 09.30

