

Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama

Muhammad Naufal Rifqi¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Zunaidah³

^{1,2,3} Universitas Sriwijaya Palembang

nopalmr77@gmail.com ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id zunaidah@unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work engagement on the performance of PT Al Quratu Rizky Pratama's outsourced employees. The research method used is a quantitative method. The data used in this research are primary data and secondary data. The sampling technique used the total sampling technique. The samples studied in this study were 80 respondents who were outsourced employees of PT Al Quratu Rizky Pratama. Based on the statistical t test conducted, it can be concluded that the motivation variable partially has a significant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000 < alpha 0.05. Based on the statistical t test conducted, it can be concluded that the work engagement variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.002 < alpha 0.005. Based on the simultaneous f test obtained a significance value of 0.000 < alpha 0.005, it can be concluded that motivation and work engagement as a whole have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 83.7%, the remaining 16.3% is influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: *Motivation, Engagement, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan *outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < alpha 0,005. Berdasarkan uji f simultan diperoleh nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan keterikatan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83,7% sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Motivasi, Keterikatan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun

perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ariningrum, 2018).

Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan (Farida, 2015).

Di dalam persaingan yang sangat ketat perusahaan membutuhkan peranan SDM yang memiliki kualitas yang baik guna mendukung perusahaan guna mencapai kemajuan dan kesuksesan ke depannya. Walaupun di dalam perusahaan mempunyai teknologi yang canggih sarana serta prasarana yang baik dan juga memadai, akan tetapi apabila tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Anuari et al., 2020).

Cara untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Motivasi diartikan sebagai konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti rasa tanggung jawab dan pola pikir terhadap keterikatan di tempat kerja yang akan memengaruhi Kinerja dalam bekerja (Bernad et al., 2017).

Selain membangkitkan motivasi yang baik, menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan atau instansi ia tempat bekerja juga merupakan hal yang penting. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *job satisfaction*, komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan yang terbaru adalah keterikatan kerja (Rachmatullah et al., 2015).

Keterikatan kerja merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan

individu. karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka (Woodka, 2014).

Motivasi kerja yang baik dan keterikatan kerja yang kuat, akan memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, tidak terkecuali PT. Al Quratu Rizky Pratama, yang merupakan perusahaan *outsourcing* yakni pihak ketiga penyedia tenaga kerja dibidang penanggulangan limbah, saat ini PT. Al Quratu Rizky Pratama melakukan kerja sama dengan PT Pertamina. PT. Al Quratu Rizky Pratama sendiri memiliki karyawan sebanyak 80 orang, yang dipekerjakan di perusahaan mitra, karyawan ini bekerja sebagai mitra pengelolaan lingkungan. Sebagai karyawan *outsourcing* mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi karena menyangkut nama baik perusahaan yang memayunginya yakni PT. Al Quratu Rizky Pratama. Kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan terkadang membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan *outsourcing* yakni sistem *outsourcing* ini tidak terlalu menguntungkan karyawan karena status kerjanya tidak jelas dan dapat diputus kontraknya kapan pun. Perusahaan kurang mampu memahami kebutuhan karyawan seperti masalah gaji, jumlah gaji yang di janjikan tidak sama dengan jumlah yang diterima oleh karyawan.

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan pengguna jasa, tidak diterima secara penuh oleh para pekerja, perusahaan penyalur yakni PT. Al Quratu Rizky Pratama, melakukan pemotongan. Hal ini tidak dijelaskan terlebih dahulu oleh PT. Al Quratu Rizky Pratama, karyawan diberi gaji begitu saja tanpa ada penjelasan terkait pemotongan yang dilakukan. Merupakan permasalahan yang umum terjadi ada karyawan *outsourcing*. Berdasarkan Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, jika seorang pekerja *outsourcing* diberhentikan sebelum masa kerjanya habis maka ia berhak untuk mendapatkan kompensasi dan menerima ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Tiap bagian satuan kerja ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa di dalam perusahaan tidak terdapat keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan, setiap saat karyawan bisa saja diputuskan hubungan kerja oleh perusahaan. Menurut Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesainya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Kemenaker, 2022).

Sementara untuk jaminan kesehatan dan kematian karyawan *outsourcing* mendapatkan hal tersebut melalui jaminan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, namun meski mereka menerima gaji sesuai dengan standar upah minimum, namun gaji yang diperoleh terlebih dahulu dipotong oleh perusahaan penyalur. Kendala-kendala yang dihadapi seperti inilah yang membuat mereka kurang termotivasi dan kurang memiliki keterikatan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada kurangnya produktivitas karyawan.

Akhir-akhir ini banyak penelitian terkait dengan keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja diantaranya Naifuddin (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja dan motivasi terhadap Kinerja di Waterbom Bali. Hasil yang sama juga didapat dari Nurdin, et all (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, serta motivasi, keterikatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Sari (2021), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Begitu juga dengan hasil penelitian Wibisiono (2020), yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace* Keterikatan kerja, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena dan hasil penelitian terkait yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Salah satu upaya dalam pemenuhan kebut Menurut Robbins (2018), menyatakan motivasi ialah sebagai proses yang menyebabkan sesuatu, adanya arahan dan adanya usaha yang terus menerus dalam menggapai tujuan.

Menurut Robbins (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Penghargaan
- b. Hubungan sosial
- c. Kebutuhan hidup
- d. Keberhasilan dalam bekerja

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi. Adapun beberapa dimensi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker yang dikutip oleh Renaldy, (2021) yakni:

a. Vigor

Kondisi seseorang yang memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang

b. Absorpsi

Absorption dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan.

c. *Dedication*

Dedication merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2012). Menurut Mathis dan Jackson (2016), pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 (lima) dimensi sebagai berikut:

- a. Kuantitas *output*, yaitu menyangkut jumlah *output* yang dihasilkan individu sebagai persyaratan dalam standar pekerjaan;
- b. Kualitas *output*, meliputi ketepatan mutu dalam menghasilkan *output* yaitu menyangkut kerapian, ketelitian dan keterampilan;
- c. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
- d. Kehadiran, yaitu kehadiran karyawan di tempat kerja untuk melaksanakan pekerjaannya;
- e. Kemampuan untuk bekerja sama, yaitu menyangkut cara bersikap di perusahaan, baik terhadap atasan, karyawan lain, ataupun terhadap pekerjaan yang diberikan untuk penyelesaian secara bersama – sama.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama yang berjumlah 80 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah

seluruh berjumlah 80 orang. Untuk itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Penghargaan	1. Gaji	1	Ordinal
		2. Kompensasi	2	
		3. Tunjangan	3	
	Hubungan sosial	1. Hubungan Antar karyawan	4	
			5	
		2. Hubungan dengan atasan	6	
			7	
	Kebutuhan hidup	1. Prestasi	8	
		2. Sarana Prasarana	9	
		3. Kompetisi	10	
Keberhasilan dalam bekerja	1. Kedudukan			
	2. <i>Reward</i>			
Keterikatan kerja (X2)	<i>Vigor</i>	1. Tingkat energi	11	Ordinal
		2. Kegembiraan	12	
		3. Keikhlasan	13	
	Absorbsi	1. Absorbsi	14	
		2. Totalitas	15	
		3. Komitmen	16	
		4. Kepuasan	17	
	<i>Dedication</i>		18	
		1. Rasa bangga	19	
		2. Inspirasi	20	
		3. Tertantang		

Kinerja (Y)				Ordinal
Kuantitas Kerja		1.	Jumlah pekerjaan dalam satuan waktu	21
				22
		2.	Jumlah pekerjaan dalam tiap unit kerja	
				23
Kualitas Kerja		1.	Ketelitian	24
		2.	Kelengkapan dalam menangani tugas	25
				26
Ketepatan Waktu		1.	Disiplin	27
		2.	Sesuai target	28
Efektivitas				29
		1.	Efektif	
Kemandirian		2.	Efisien	
				30
		1.	Mampu melaksanakan tugas tanpa instruksi	
		2.	Mampu menyelesaikan tugas secara individu	

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.241	.597		5.787	.000
	Motivasi	.964	.064	.731	10.360	.000
	Keterikatan	.603	.063	.227	3.221	.002

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Persamaan regresi linier

$$Y = 0.241 + 0,964 X1 + 0,603X2 + e$$

Bila diperhatikan persamaan tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar 0,241 angka ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya peningkatan (motivasi kerja dan keterikatan kerja), maka kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama akan tetap sebesar 0,241. Kemudian dari persamaan tersebut juga terlihat nilai koefisien (bX1) sebesar 0,964 angka ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama akan naik menjadi 0,964. Selanjutnya nilai koefisien (bX2) sebesar 0,603 angka ini dapat diartikan bahwa apabila keterikatan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama akan naik menjadi 0,603. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan keterikatan kerja mempunyai pengaruh searah dengan tanda positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja dan keterikatan karyawan dinaikkan, maka kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang akan naik dan sebaliknya

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.833	2,059

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan hasil statistik di atas, diperoleh nilai diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,915 artinya dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang.

Sementara untuk uji koefisien determinasi $[(R)^2]$ menurut Ghozali (2013) pada intinya tujuan uji tersebut untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa R^2 sebesar 0,837 yang berarti variabel motivasi kerja dan keterikatan kerja mampu menjelaskan sebesar 83,7% variabel kinerja karyawan, sedangkan 16,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian yakni disiplin, kompensasi, gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2012).

Uji F

Tabel 4. Uji F

F	Sig
197.626	.000 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ; $197.626 > 2,72$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti “motivasi dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Al Quratu Rizky Pratama

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel motivasi kerja (X1), keterikatan kerja (X2), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja. Jika t hitung $<$ t tabel maka motivasi dan keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pun jika sig $>$ α (0.05), maka motivasi dan keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan sebaliknya.

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.787	.000
Motivasi	10.360	.000
Keterikatan	8.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel motivasi kerja (X1), keterikatan kerja (X2), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja. Jika t hitung $<$ t tabel maka motivasi dan keterikatan

kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pun jika $\text{sig} > \alpha$ (0.05), maka motivasi dan keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan sebaliknya.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama

Hasil uji regresi dan uji F menunjukkan motivasi kerja dan keterikatan secara serentak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang. Dengan kata lain jika motivasi kerja dan keterikatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat Ravianto (2017), yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja di antaranya yakni, motivasi, teknologi, pendidikan dan latihan, tingkat gaji dan jaminan sosial, insentif, disiplin, lingkungan kerja, dan sarana produksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulih Nuha (2019), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Kopontren Baitul Mu'amat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora. Selanjutnya penelitian Andreas Kevin Wibisono (2020), yang menunjukkan terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik harus didukung dengan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri, baik dalam bentuk pemberian pengawasan, mendengarkan keluhan dan masukan serta memberikan kesempatan untuk diikutsertakan pada proyek-proyek selanjutnya maka dengan sendirinya karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama

Hasil uji regresi dan uji t menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang. Dengan kata lain jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Hasibuan (2017), yang mendefinisikan motivasi sebagai dorongan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam setiap motif yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Ardiasnyah (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang

ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama terbukti, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama. Oleh karena perusahaan yang pada kesempatan ini diwakili manajer perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan bagi karyawan yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing*, di tuntut untuk mampu bekerja dengan baik, dan semaksimal mungkin.

Pengaruh Keterikatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama

Hasil uji regresi dan uji t menunjukkan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang. Dengan kata lain jika keterikatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Nugroho (2018), yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi. Keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting, karena semakin baik keterikatan kerja, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa keterikatan kerja yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka (Idris et al, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yakni, Orgambidez-Ramos & Almeida (2017), dan Balasubramanian & Lathabhavan (2018) menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua temuan penelitian tersebut, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al Quratu Rizky Pratama terbukti, hal ini dapat diartikan bahwa semakin seorang karyawan merasa terikat di sebuah perusahaan, maka ia akan berusaha memberikan hasil kerja yang semaksimal mungkin. Meski karyawan merupakan tenaga *outsourcing* namun perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk menghargai hasil kerja karyawan karena untuk meraih kesuksesan tidak hanya cukup dengan memiliki teknologi yang canggih dan modal yang cukup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data pembahasan terkait tentang pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Variabel keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan adalah Pihak PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang diharapkan mampu memotivasi karyawannya dengan cara kebutuhan karyawan, dan memberikan hak-hak karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan maksimal.

Pihak PT Al Quratu Rizky Pratama Palembang diharapkan mampu membekali karyawan dengan pengetahuan dan menambahkan keahlian agar kualitas kerja mereka meningkat, serta memberi *reward* kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik seperti melibatkan mereka pada periode kerja atau proyek-proyek selanjutnya.

Meski berada dalam posisi sebagai tenaga *outsourcing*, karyawan harus tetap bekerja dengan maksimal, serta meningkatkan kemampuan, keahlian serta kualitas kerja, karena hal tersebut merupakan modal agar bisa bersaing didunia kerja yang semakin bersaing.

Peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian terkait kinerja karyawan dengan memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya serta menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat memberi informasi yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). 4(6), 990-1001.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Ardiansyah, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap employee Keterikatan kerja dan dampaknya pada employee performance. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 110-122.
- Ariningrum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandarlampung. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951-952., 2(1), 10-27.

- Aziez, A. (2022). The Effect Of Employee Keterikatan kerja On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role. 1(3), 221–230.
- Bernad. Merinda & Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee Keterikatan kerja in public sectors : in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Farida, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mauliddya, D. (2021). The Effect of Employee Keterikatan kerja on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>
- Morrison, C. (2021). The impact of employee Keterikatan kerja. In *Employee Keterikatan kerja*. <https://doi.org/10.4324/9781351035064-5>
- Naifudin. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Keterikatan kerja dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Keterikatan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugroho, F. (2018). *Employee Keterikatan kerja*. RDH (Research & Publishing).
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Keterikatan kerja: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Keterikatan kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Divisi Line Maintenance PT.Batam Aero Teknik Jakarta. 1(2), 103–112.
- Ross, D. S. (2022). A Study on Employee Motivational Factors and Employee Keterikatan kerja in South India: The Moderating Role of Work from Home. *Journals.sagepub*. <https://doi.org/10.1177/09722629221087382>
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Keterikatan kerja Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan. 03, 567–580. <https://doi.org/2252-8636>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan badan kekaryawanan daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Venna. (2022). The effect of self-efficacy and employee Keterikatan kerja and mediated by digital literacy of performace frontline bank. *Media.neliti*.
- Widodo,Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Woodka, M. (2014). Employee Keterikatan kerja. *Provider (Washington, D.C.)*, 40(5), 74–85. <https://doi.org/10.4324/9780203889015.ch18>