

**Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*
(Studi Kasus pada Karyawan *Outsourcing* PT. Alvita Prima Klinsindo)**

(Skripsi)

Oleh:

Qonita Abeta Mora



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*. (Studi Kasus pada Karyawan *Outsourcing* PT. Alvita Prima Klinsindo)

Oleh

Qonita Abeta Mora

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi dan didapat responden sebanyak 37 orang karyawan *outsourcing* yang berkerja di PT. Aprisindo. Teknik analisis data yang yang digunakan adalah regresi linear berganda dan menggunakan alat analisis program SPSS. Berdasarkan hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, variabel motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

ABSTRACT

ANALYSIS INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, JOB SATISFACTION, DAN DISCIPLINE WORK ON PERFORMANCE OF OUTSOURCED EMPLOYEES.

(Case Study on Outsourced Employees PT. Alvita Prima Klinsindo)

By

Qonita Abeta Mora

The Porpouse of this study was to determine the effect of compensation, Motivation, Job Satisfaction, and Discipline Work on Performance of Outsourced Employees. This study using population study metode and obtained respondents of 37 Outsourced Employee working in PT. Aprisindo. The data analysis technique used is multiple regresstion and use tools SPSS. Based on the t test (partial) showed that compensation variable have sifnificantly influence and a positive relationship on Performance of Outsourced Employees, motivation variable have sifnificantly influence and a positive relationship on Performance of Outsourced Employees, Job Satisfaction variable influencen't on Performance of Outsourced Employees, and discipline work variable influencen't on Performance of Outsourced Employees. Based on the F test (simultaneous) shows that variables compensation, Motivation, Job Satisfaction, and Discipline Work has a significant effect toward Performance of Outsourced Employees.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, dan Discipline Work and Performance of Outsourced Employees.

**Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*
(Studi Kasus pada Karyawan *Outsourcing* PT. Alvita Prima Klinsindo)**

Oleh:

Qonita Abeta Mora

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi

: **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING* (Studi
Kasus pada Karyawan *Outsourcing*
PT. Alvita Prima Klinsindo)**

Nama Mahasiswa

: **Qonita Abeta Mora**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1316051061

Jurusan

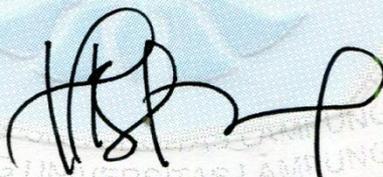
: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

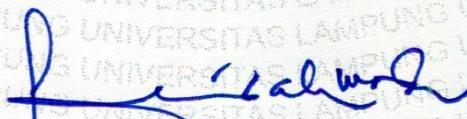
1. **Komisi Pembimbing**



Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.

NIP 19611019 198811 1 002

2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**



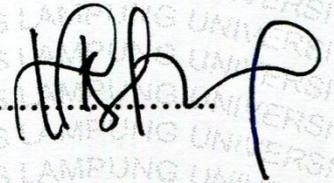
Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP 19750204 200012 1 001

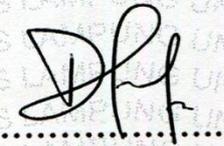
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.



**Penguji
Bukan Pembimbing : Deddy Aprilani, S.AN., M.A.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NP 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Oktober 2017

PERNYATAAN

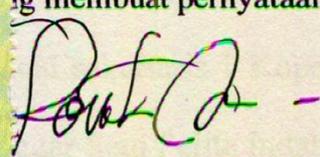
Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. karya tulis saya, Skripsi / Laporan akhir ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana / Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2017

yang membuat pernyataan,




Snita Abeta Mora
NPM. 1316051061

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan pada tanggal 20 Mei 1995, di Bandar Lampung. Merupakan putri pertama dari 3 bersaudara dan pasangan bapak Slamet Riadi dan ibu Uyek Sarwiyem.

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 07 Pagi Kebayoran Baru, Jakarta Selatan pada tahun 2001, pada tahun 2004 berpindah ke Sekolah Dasar Negeri 87 Palembang dan lulus pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Palembang dan lulus tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 19 Palembang, penulis tercatat sebagai sekertaris 1 Koperasi Siswa SMA Negeri 19 Palembang dan Ketua Teater Sanggar Seni Pelita Indah SMA Negeri 19 Palembang, penulis lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Lampung sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis melalui jalur SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Selama menjadi mahasiswa, penulis

aktif sebagai salah satu anggota organisasi. Pada tahun 2013 penulis resmi tergabung sebagai anggota Koperasi Mahasiswa Unila, dan berperan sebagai staff administrasi. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Argopeni, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung.

MOTTO

Biarlah hati ini merendah, serendahnya.

Tetapi jangan sekali-sekali

Diri ini merendah dan direndahkan.



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala berkah, nikmat, rezeki, dan karunia-Nya, Ku persembahkan karya ini sebagai tanda cinta, kasih, sayang dan baktiku kepada:

Ibuku tercinta (Uyek Sarwiyem)

Yang telah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, mendidik, mendampingi ku, serta memberiku motivasi. dan selalu mendukung ku.

Bapakku (Slamet Rjadi)

Yang telah menjadi motivasiku selama ini, yang membuatku kuat hingga detik ini.

Yang berjuang pada banyak hal.

Adik-adikku (Rere dan Riri)

Yang telah menjadi penyemangat dikala letih.

Bulek Anin, Cahya, dan Adek Grega

Yang selalu memberi kasih sayang, perhatian, dan kebersamaan

Seluruh Keluarga Besar

Yang selalu mendukungku dalam menyelesaikan studi

Serta untuk Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

AssaamualaikumWr.Wb.

Alhamdulillahirobbil' aalamin, dengan rasa syukur dan kerendahan diri atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Universitas Lampung”**. Penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Selesainya skripsi ini juga berkat motivasi, bimbingan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univesitas Lampung.
2. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univesitas Lampung, sekaligus Dosen pembimbing Skripsi. Terimakasih atas kesediaannya, membimbing, mengarahkan serta memberi kritik dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skiripsi ini.

3. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
4. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Si. selaku sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
5. Bapak Deddy Aprilani, S.AN., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik serta sebagai Dosen Penguji. Terimakasih atas segala bantuan selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
6. Seluruh dosen dan karyawan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
7. Kedua Orang Tua ku Bapak Slamet Riadi dan Ibu Uyek Sarwiyem, terimakasih atas segala dukungan, doa, dan perjuangan kalian yang luar biasa. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya sebagai balasan atas apa yang telah dicurahkan kepada penulis.
8. Kepada kedua adikku Qoderi Abeta More (Rere) dan Qoiri Abeta Nouri (Riri), terimakasih telah menjadi penyemangat Kakak, yang selalu ada.
9. Terimakasih teramat sangat untuk Alm lek Misgiono dan Bulek Anin. Maaf kalau selalu merepotkan dan terimakasih untuk segala kasih sayang, dan bantuan selama Rara tinggal bersama kalian.

10. Kepada Calya dan Adek Grega, terima kasih untuk semua suka cita dan bantuan untuk Mbak Rara selama ini.
11. Kepada Adik yang jauh Nara Kirana, terimakasih selalu menghibur di saat semua hal begitu menyedihkan dan melelahkan.
12. Seluruh Keluarga besar Suratman dan Tukul terimakasih untuk dukungan, bantuan, semangat, dan segala yang telah dicurahkan selama ini.
13. Kepada PT. Aprisindo sebagai perusahaan Narasumber. Pak Yusman Arifin S. Hi, Pak Ganda, Mbak Maya, dan Mas Pandi. Karena tanpa kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada mas Aan Handoko dan Mas wagino , selaku koordinator karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo. Terimakasih banyak atas segala partisipasi dan bantuannya.
15. Anak-anak Umi yang cantik-cantik “DOREMI” Kak Fatin, Kak Rizka, Ukhti Happy, Regina, Fajar, Tria, Ajeng, Umi Lestari, dan Dedek Vita. Terimakasih untuk segala kebersamaan, keceriaan, dukungan, dan segalanya terimakasih. Umi sayang kalian.
16. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung angkatan 2013 Widari, Ester, Deit, si pecinta Ijo Zukhrifa dan teman-teman lainnya terimakasih untuk pertemuan, kebersamaan, dan pengalaman selama ini, dan untuk semua yang telah dilewati bersama.
17. Rekan-rekan anggota KOPMA angkatan diklat 2013. Apriliani Damayanti, Nurhidayani, Destiyatun Hasanah, Laila Muammanah, Andhika Wicaksono, Ahmad Roihan dan lainnya yang sulit disebutkan satu

persatu. Terimakasih untuk semua senyuman yang hadir saat bersama kalian.

18. Keluarga besar KOPMA UNILA yang selalu menjadi Rumah kedua yang memberi inspirasi, semangat dan tawa. Kepada Kak Sis, Ayah Arif, Kak Rio, Kak Triono, Mbak Ani, Mbak Tari, Mbak Desti, Kak Luvian, Safira, Sepni, Meilani, dan terlalu banyak kalau ditulis satu persatu. Terimakasih KOPMA UNILA untuk segalanya dan selamanya.
19. Alumni KOPMA UNILA yang sering memberi nasehat moral, Om Fadli, Kak Aji Suseno, Kak Bandha, Kak Taat, Kak Aan, dan Mbak Imas.
20. Keluarga selama penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata, Kordes Ade, Mbak Tami, Vita, Yolan, dan Mahendra. Terimakasih untuk 2 bulan yang berkesan.
21. Sahabat terbaik sepanjang masa di setiap momen berbeda, Novita Sari AM dan Silviana Agustin terimakasih untuk semangat dari jauhnya. GKO A Tity, Suci, Ocai, Peli, Indah untuk kenangan kenakalan-kenakalan yang kini menjadi pelajaran. Dery Andhika untuk 3 tahun yang selalu berkesan dan menggelikan. Terimakasih banyak untuk kenangan yang selalu menjadi penyemangat.
22. Terimakasih teruntuk Fuadi, kak Sena, Ibnu Dwi. K, Abang Apri, dan Mas Dwi Okrian atas dukungan moral, bantuan, semangat, dan pengajaran yang mengantar hingga ke titik ini.
23. Untuk Alamater tercinta, UNIVERSITAS LAMPUNG.

Terimakasih atas segala bantuan dan kehadiran semua, semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan karunia taiada tara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2017

Penulis

Qonita Abeta Mora

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
SANWACANA	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR RUMUS	xxiii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat penelitian	14
1.5. Batasan Masalah	15
II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	16
2.1.1. Kompensasi	16
2.1.2. Motivasi	21
2.1.3. Kepuasan Kerja	27
2.1.4. Disiplin Kerja	32
2.1.5. Kinerja Karyawan	33

2.2. Penelitian Terdahulu.....	40
2.3. Kerangka Pemikiran	41
2.4. Hipotesis.....	42
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian.....	44
3.2. Jenis Penelitian	45
3.3. Variabel Penelitian	45
3.4. Definisi Konseptual	46
3.5. Definisi Operasional.....	48
3.6. Populasi	49
3.7. Jenis dan Sumber Data	50
3.7.1. Data Primer.....	50
3.7.2. Data Sekunder	50
3.8. Metode Pengumpulan Data	51
3.9. Teknik Pengolahan Data	52
3.10. Skala Data dan Penentuan Skor.....	52
3.11. Teknik Pengujian Instrumen.....	53
3.11.1. Uji Validitas	53
3.11.2. Uji Reabilitas	55
3.12. Teknik Analisis Data	56
3.12.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.13. Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.14. Uji Asumsi Klasik	57
3.14.1. Uji Normalitas	57
3.14.2. Uji Heterokedastisitas.....	58
3.14.3. Uji Multikolinearitas	59
3.14.4. Uji Autokorelasi	60
3.15. Uji Hipotesis	60
3.15.1. Uji t (Parsial)	60
3.15.2. Uji F (Simultan).....	61
3.15.3 Koefisien Determinasi (R^2)	61

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum	62
4.1.1. Outsourcing	62
4.1.2. Gambaran Umum Perusahaan	67
4.2. Hasil Penelitian.....	72
4.2.1. Analisis Data	72
4.2.2. Analisis Jawaban Reponden.....	75
4.2.3. Nilai Mean, Median, dan Modus.....	90
4.3. Analisis Regresi Linear Berganda	92
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	94
4.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	94
4.4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas	95
4.4.3. Hasil Uji Multikolinearitas	96
4.4.4. Hasil Uji Autokorelasi.....	97
4.5. Hasil Uji Hipotesis	99
4.5.1. Hasil Uji t (Parsial).....	99
4.5.2. Hasil Uji F (Simultan)	101
4.5.3. Hasil Uji R^2	102
4.6. Pembahasan Analisis Responden	102
4.7. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	108
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	118
5.2. Saran Penelitian	119

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Persyaratan Permohonan Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.....	8
1.2. Jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung	9
1.3. Jumlah Karyawan <i>Outsourcing</i>	10
1.4. Tingkat Absensi Karyawan <i>Outsourcing</i>	10
1.5. Jenis Kesejahteraan	11
2.1. Sumber Kepuasan Kerja dan Ketidak Puasan Kerja	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	40
3.1. Definisi Operasional.....	48
3.2. Hasil Uji Coba Validitas.....	54
3.3. Hasil Uji Coba Reabilitas	55
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	74
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan	74
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah	75
4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.8. Pernyataan 1 Kuisisioner Kompensasi	76
4.9. Pernyataan 2 Kuisisioner Kompensasi	77
4.10. Pernyataan 3 Kuisisioner Kompensasi	77
4.11. Pernyataan 4 Kuisisioner Kompensasi	78
4.12. Pernyataan 5 Kuisisioner Kompensasi	78

4.13. Pernyataan 6 Kuisisioner Kompensasi	79
4.14. Pernyataan 1 Kuisisioner Motivasi	79
4.15. Pernyataan 2 Kuisisioner Motivasi	80
4.16. Pernyataan 3 Kuisisioner Motivasi	80
4.17. Pernyataan 4 Kuisisioner Motivasi	81
4.18. Pernyataan 5 Kuisisioner Motivasi	82
4.19. Pernyataan 6 Kuisisioner Motivasi	82
4.20. Pernyataan 7 Kuisisioner Motivasi	83
4.21. Pernyataan 1 Kuisisioner Kepuasan Kerja	83
4.22. Pernyataan 2 Kuisisioner Kepuasan Kerja	84
4.23. Pernyataan 3 Kuisisioner Kepuasan Kerja	84
4.24. Pernyataan 4 Kuisisioner Kepuasan Kerja	85
4.25. Pernyataan 5 Kuisisioner Kepuasan Kerja	86
4.26. Pernyataan 1 Kuisisioner Disiplin Kerja	86
4.27. Pernyataan 2 Kuisisioner Disiplin Kerja	87
4.28. Pernyataan 3 Kuisisioner Disiplin Kerja	87
4.29. Pernyataan 4 Kuisisioner Disiplin Kerja	88
4.30. Pernyataan 1 Kuisisioner Kinerja	88
4.31. Pernyataan 2 Kuisisioner Kinerja	89
4.32. Pernyataan 3 Kuisisioner Kinerja	89
4.33. Pernyataan 4 Kuisisioner Kinerja	90
4.34. Nilai Mean Median Modus.....	91
4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	92
4.36. Hasil Uji Multikolinearitas	97
4.37. Hasil Uji Autokorelasi	98
4.38. Hasil Uji t (Parsial)	99
4.39. Hasil Uji F (Simultan)	101
4.40. Hasil Uji Determinasi (R^2)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Garis Hubungan Antara Kinerja, Kepuasan, dan Upaya.....	31
2.2. Rumus Kinerja Karyawan	37
2.3. Model Penelitian.....	41
4.1. Hasil Uji Normalitas.....	95
4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas	96

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	57

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dalam era globalisasi, sudah banyak ditemui perusahaan yang menggunakan teknologi dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Hal ini banyak terjadi terutama pada industri-industri pabrikan, alasan yang mendasari pengalihan ini adalah pengurangan biaya agar keuntungan yang didapat bisa lebih besar. Mendapat keuntungan yang besar merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh semua perusahaan. Dengan pendapatan yang besar perusahaan merasa telah mencapai hasil yang baik. Namun pada kenyataannya, tidak semua pekerjaan dapat dialihkan pada mesin dan teknologi terbaru. Banyak pekerjaan atau bagian dari industri yang masih harus dikerjakan oleh tenaga sumber daya manusia.

Untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, perusahaan harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada. Begitu pula dengan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. Sebab, perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan cermat dan teliti, mengingat yang dihadapi perusahaan adalah manusia yang lebih sulit untuk dikendalikan, berbeda dengan

teknologi yang bisa dikendalikan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia pada perusahaan sangat penting dalam upaya merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan dalam jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tanpa peranan sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa menjalankan fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan. Meskipun perusahaan tersebut memiliki mesin dan teknologi yang paling baik, jika tidak diimbangi dengan peranan sumber daya manusia maka semua teknologi itu tidak akan berguna. Penggabungan dari sumber daya yang dimiliki perusahaan akan membuat perusahaan dapat bergerak dengan optimal. Sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif dan dapat bersinergi dengan baik.

Pada dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, banyak perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan pengorbanan yang sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan sekarang ini menggunakan sistem *outsourcing* sebagai sarana perusahaan untuk menghemat biaya. Sekarang ini banyak perusahaan yang merekrut karyawan mereka melalui perusahaan penyedia jasa karyawan atau yang lebih dikenal dengan *outsourcing*. *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, yang mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Dewanto dalam Wulandari, 2010).

Alasan mengapa banyak perusahaan melakukan kerja sama dengan perusahaan *outsourcing*, karena memiliki resiko yang kecil. Dengan menggunakan tenaga kerja

outsourcing perusahaan tidak harus mengurus masalah fasilitas karyawan, gaji, atau tunjangan-tunjangan lainnya karena seluruhnya merupakan tanggung jawab dari pihak perusahaan penyedia jasa karyawan. Selain itu perusahaan pemakai jasa *outsourcing* tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar dalam hal rekrutmen karyawan, mulai dari proses seleksi hingga interview, yang cukup mengeluarkan banyak biaya untuk merekrut satu orang karyawan saja. Hal ini yang menjadi pertimbangan perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, karena akan menghemat banyak pengeluaran.

Dalam perkembangannya, dibebberapa perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi karyawan menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian lainnya. Praktek *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan karyawan yang selama ini lebih banyak dirugikan. Pihak karyawan dirugikan karena, hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyulitkan karyawan.

Agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya seluruh pihak harus mampu memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan memperlancar kerja perusahaan hingga perusahaan mampu mencapai hasil terbaik. Indikator yang menjadi pengaruh dalam

mewujudkan kinerja yang maksimal beberapa diantaranya seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja. Sebenarnya dalam prakteknya masih banyak lagi hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Masing-masing indikator yang ada memiliki peranan tersendiri dalam pengaruhnya terhadap kinerja seorang karyawan.

Kompensasi menurut Handoko (2001) merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lain halnya dengan Siswanto (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam praktek pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Penerapan kompensasi yang layak bagi setiap karyawan merupakan kebutuhan yang sangat mendesak. Penerapan kompensasi yang layak juga mencerminkan tanggung jawab perusahaan atas kewajiban yang ditanggung perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Wibowo (2013) adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi dalam diri seseorang sangat penting guna meningkatkan semangat dalam diri manusia tersebut. Motivasi secara langsung

dapat mempengaruhi setiap aktivitas yang dikerjakan seseorang. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Selanjutnya ada kepuasan kerja sebagai faktor pemicu kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja seorang karyawan, dengan kepuasan kerja yang dirasakan, seorang karyawan akan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, yang akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Rasa puas akan pekerjaan membuat karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga, karyawan akan memperlakukan pekerjaan dan perusahaan seperti dirinya sendiri. Penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan akan memunculkan rasa puas pada diri karyawan, karenanya perusahaan juga harus mampu mengelola psikologi karyawan sehingga perusahaan mampu menimbulkan rasa puas pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2002) suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, hal yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar. Tindakan pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para pekerja yang tentunya merugikan perusahaan.

Ketidaksiplinan karyawan akan membuat rangkaian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan menjadi kacau, hal demikian dapat menyebabkan banyak masalah bagi perusahaan. Banyak kasus yang menjadi pengalaman penting bagi perusahaan apabila ada salah seorang dari karyawannya yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat, kecelakaan kerja, kerugian, atau membahayakan pihak lain, hal-hal ini lah yang akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting peran disiplin kerja dalam perusahaan untuk memberi keseimbangan bagi perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perkembangan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaannya, bagaimana hasil pencapaian selama kurun waktu tertentu dan bagaimana realisasi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan, dan karyawan mempunyai peran penting bagi keberhasilan perusahaan. Karena semua kegiatan dalam perusahaan dikerjakan oleh sumber daya manusia perusahaan yaitu karyawan.

Pada kenyataannya dilapangan banyak perusahaan-perusahaan swasta, BUMN, atau perusahaan-perusahaan pencari laba lain yang menggunakan karyawan *outsourcing*. Instansi-instansi pemerintah lainnya juga kerap kali menggunakan karyawan *outsourcing*. Alasan yang mendasari penggunaan karyawan *outsourcing* sama yaitu memperkecil anggaran. Meski instansi-instansi milik pemerintah bukanlah perusahaan yang mencari keuntungan, dalam memenuhi

kegiatannya instansi-instansi ini menggunakan anggaran yang telah ditetapkan, dan anggaran tersebut terbatas. Hal inilah yang memicu instansi-instansi tersebut untuk menggunakan karyawan *outsourcing* dengan tujuan memperkecil pengeluaran anggaran yang ada. Dari sisi perusahaan pencari laba sudah sangat jelas, perusahaan-perusahaan tersebut menginginkan keuntungan yang maksimal, oleh karena itu perusahaan-perusahaan tersebut harus mampu mengatur pengeluaran, agar bisa didapat keuntungan yang maksimal. Penggunaan karyawan *outsourcing* merupakan jalan yang banyak dipilih perusahaan atau instansi pemerintah untuk menekan pengeluaran sesuai kebutuhan masing-masing.

Penggunaan karyawan *outsourcing* semakin marak dan luas, tidak tekecuali di Provinsi Lampung. Banyaknya pengguna jasa karyawan *outsourcing* di Provinsi Lampung membuat banyak berdiri perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing*, hal ini guna memenuhi banyak nya permintaan akan karyawan *outsourcing*. Banyaknya perusahaan yang menggunakan karyawan *outsourcing* dikarenakan perusahaan-perusahaan tersebut merasa banyak keuntungan yang dapat diperoleh ketika mereka menggunakan karyawan *outsourcing*. Perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* tersebut tidak hanya berada di Bandar Lampung namun juga kabupaten di Provinsi Lampung. Maraknya perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing*, membuktikan bahwa perkembangan perekonomian di Provinsi Lampung semakin tinggi dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul.

Untuk bisa mendirikan perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* tidak sembarangan, mereka harus mendapat izin operasional perusahaan dari Dinas

Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, untuk bisa mendapat izin ini perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* harus memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan.

Tabel. 1.1 Persyaratan Permohonan Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

No.	Persyaratan	Keterangan
1	Surat Permohonan	
2	Akta Notaris Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT)	Notaris
3	TDP (Tanda Daftar Perusahaan)	Dinas Perijinan
4	SITU	
5	SIUP	
6	Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	Dirjen Pajak
7	Mempunyai Kantor dan Alamat Tetap/Keterangan Domisili	Kelurahan
8	Bukti Wajib Lapo Ketenaga Kerjaan Perusahaan (WLP)	Disnakertrans
9	Izin Operasional(Baru/Perpanjangan)	
10	Cek Lokasi Kantor	

Sumber: Disnakertrans 2017

Persyaratan tersebut merupakan persyaratan yang diperlukan perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* untuk bisa memiliki izin operasional taupun untuk memperpanjang izin operasional. Izin operasional perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* memiliki batas waktu yaitu 3 Tahun, hal ini berarti setiap 3 tahun perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* harus memperpanjang izin operasionalnya agar perusahaan bisa terus berjalan secara legal.

Di Provinsi Lampung banyak perusahaan-perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* yang telah beroperasi dan juga telah mengantongin izin operasional. Semua perusahaan tersebut tercatat oleh Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Tabel. 1.2 Jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan	Sektor usaha	Jumlah tenaga kerja
1.	Bandar Lampung	175	<i>Cleaning Service, Security, Penyedia Angkutan, Catering, instalatir listrik, SDM</i>	5590
2.	Lampung Selatan	8	<i>Cleaning Service, Security, Penyedia Angkutan,</i>	76
3.	Tanggamus	3	<i>Cleaning Service, jasa penunjang pertambangan</i>	106
4.	Pringsewu	3	<i>Cleaning Service, Jasa Angkutan</i>	68
5.	Tulang Bawang	13	<i>Cleaning Service, Security</i>	6521
6.	Lampung Tengah	4	<i>Cleaning Service, Security</i>	242
7.	Lampung Timur	1	<i>Cleaning Service, Security</i>	18
8.	Metro	1	<i>Cleaning Service, Security</i>	0

Sumber: Disnakertrans 2017 (Data terlampir)

PT. Alvita Prima Klinsindo (Aprisindo) merupakan salah satu perusahaan yang merekrut dan menyalurkan karyawan *outsourcing* kepada perusahaan atau instansi yang membutuhkan yang terdiri dari *cleaning service, receptionist*, dan produksi. Dalam menjalankan sistem *recruitment* PT. Aprisindo tidak menentukan bagian apa saja yang bisa diterima, PT. Aprisindo akan menerima karyawan sesuai dengan permintaan perusahaan *user*. Di wilayah Bandar Lampung sendiri ada beberapa perusahaan dan instansi yang menggunakan karyawan *outsourcing* bekerja sama dengan PT. Aprisindo dalam penyediaan jasa karyawan *outsourcing* mereka, terutama di bidang *cleaning service*. Kerjasama tersebut memiliki kontrak yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Sama (PKB) antara PT. Aprisindo dan perusahaan *user*, perjanjian kerja sama ini terus di perbaharui sesuai dengan keadaan karyawan dan keadaan perusahaan *user*.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan *Outsourcing* PT. Aprisindo penempatan Bandar Lampung

No.	Penempatan	Karyawan (orang)		
		lk	pr	total
1.	PT. Tunas Dwipa Marta HONDA	8	2	10
2.	Citra Land	2	1	3
3.	Institut Teknologi Sumatera (ITERA)	20	4	24
	Jumlah	30	7	37

Sumber: PT. Aprisindo Jan-Apr 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo yang bekerja di wilayah Bandar Lampung sebanyak 37 orang yang bekerja sebagai *cleaning service*.

Menurut Flippo (1993), Absensi merupakan ketidakhadiran karyawan ditempat kerjanya pada saat dia harus bekerja. Tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efesiensi jalannya operasi perusahaan, karena absensi dapat menyebabkan tertundanya jadwal kerja.

Tabel 1.4 Tingkat Absensi Karyawan *Outsourcing*

Bulan	Hari kerja (hari)			Jumlah karyawan (orang)			Jumlah absensi (hari)			Total hari kerja (hari)			Tingkat absensi (%)		
	HN	CL	IT	HN	CL	IT	HN	CL	IT	HN	CL	IT	HN	CL	IT
Januari	25	31	24	10	3	25	17	6	14	250	93	600	6,8	6,4	2,33
Februari	21	28	23	10	3	25	16	12	26	210	84	575	7,6	14,2	4,25
Maret	30	31	26	10	3	25	27	17	10	300	93	650	9	18,27	1,5
April	23	30	23	10	3	25	9	16	19	230	90	600	3,9	17,7	3,16
Jumlah													27,3	56,57	11,24
Rata2													6,82	14,14	2,81

Sumber: PT. Aprisindo Mei 2017

Dari data tersebut dapat dilihat perbedaan jumlah rata-rata absensi di tiap perusahaan berbeda, hal ini didasari oleh jumlah pegawai dan jumlah absensi dari setiap perusahaan dan instansi.

Tabel 1.5 Jenis Kesejahteraan yang Diberikan Kepada Karyawan *Outsourcing*.

No.	Jenis kesejahteraan	Rincian		
		HN	CL	IT
1.	Gaji pokok	Potongan		
	HN Rp. 2.000.000	9% (Rp. 180.000) = Rp. 1.820.000		
	CL Rp. 2.000.000	15% (Rp. 300.000) = Rp. 1.700.000		
	IT Rp. 1.900.000	10% (Rp. 190.000) = Rp. 1.710.000		
2.	Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
3.	BPJS	Ada	Ada	Ada
4.	Seragam	Ada	Ada	Ada
5.	Peralatan dan chemicals	Ada	Ada	Ada

Sumber: PT. Aprisindo Mei 2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa gaji pokok yang diterima karyawan sesuai dengan UMR yang ditentukan, gaji dibayarkan secara utuh oleh perusahaan *user* melalui PT. Aprisino. Gaji karyawan yang telah diterima oleh PT. Aprisindo berhak dipotong sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati oleh PT. Aprisindo dan perusahaan *user* dan telah diketahui pula oleh karyawan *outsourcing*. Dari potongan ini lah THR dan jaminan kesehatan karyawan dibayarkan, lalu pembiayaan peralatan dan *chemicals*, setelah itu baru didapat *fee* perusahaan penyedia. *Fee* ini lah yang menjadi pendapatan PT. Aprisindo sebagai perusahaan penyedia karyawan *outsourcing*.

Untuk tingkat pendidikan karyawan terutama *clening service*, perusahaan tidak menjadikan pendidikan sebagai patokan penting dalam penerimaan karyawan. Perusahaan lebih menitik beratkan pada pengalaman calon karyawan, hal ini di

karenakan pekerjaan *cleaning service* bisa dilakukan oleh karyawan dari tingkat pendidikan mana pun, meski begitu kemampuan dan sikap calon karyawan juga menjadi pertimbangan penting untuk menerima calon karyawan. Kemampuan dan sikap juga menjadi pertimbangan penting karena akan membentuk diri karyawan untuk bisa bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mampu mengemban tanggung jawab yang telah perusahaan serahkan pada karyawan tersebut. Penting sekali bagi perusahaan memiliki karyawan yang memenuhi semua kriteria tersebut, terlepas dari tingkat pendidikan karyawan. Mengingat pekerjaan sebagai *cleaning service* memang pekerjaan yang dianggap mudah bagi kebanyakan orang namun sebenarnya pekerjaan sebagai *cleaning service* perlu pengetahuan dan keahlian tersendiri, karna itu meski karyawan bekerja sebagai *cleaning service*, karyawan-karyawan baru juga diberi *training* dan pelatihan tentang cara serta kemampuan kerja yang baik sehingga karyawan mampu memberi kinerja yang maksimal dan memberi rasa puas bagi perusahaan *user*.

Dari berbagai data dan sumber yang penulis dapatkan tentang karyawan *outsourcing*. Penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Alvita Prima Klinsindo (Aprisindo) Bandar Lampung”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung?
5. Apakah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo Bandar Lampung secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan kedepannya dapat bermanfaat sebagai:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini berguna untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori sumber daya manusia yang diperoleh penulis selama menempuh perkuliahan. Disamping itu sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1). Kemudian bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi pihak lain yang juga meneliti tentang kinerja karyawan, terutama karyawan *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengatur karyawan *outsourcing* yang mereka miliki sehingga kedepan perusahaan dapat memperlakukan karyawan *outsourcing*nya sebagaimana yang semestinya, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan *outsourcing* dapat meningkat.

1.5. Batasan Masalah

Pada penelitian ini masalah yang ada hanya dibatasi pada karyawan *outsourcing* PT . Aprisindo yang bertugas di wilayah penempatan Bandar Lampung . Hal ini didasari oleh beberapa alasan, yaitu:

1. Wilayah penempatan Bandar Lampung mudah diakses dan dijangkau.
2. Pengehematan biaya dalam proses penelitian.
3. Data mudah diperoleh baik itu data awal maupun data pendukung lainnya.
4. Jenis tunjangan yang sama.

Hal-hal diatas yang menjadi alasan mengapa penelitian ini dibatasi hanya dalam lingkup wilayah penempatan Bandar Lampung, dengan keadaan yang telah disebutkan tadi maka akan memudahkan penulis dalam menyusun data tentang keadaan karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo wilayah penempatan Bandar Lampung.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

Beberapa ahli mendefinisikan tentang pengertian kompensasi, antara lain:

Kompensasi menurut Hasibuan (2003). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji dan upah, serta kompensasi tidak langsung yang berupa kesejahteraan karyawan.

a. kompensasi langsung.

Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan.

1. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar tetap secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarnya.

b. kompensasi tidak langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya

meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, pakaian dinas (seragam), dan perlengkapan kerja.

Kemudian Sastrohadiwiryo (2002) mengatakan Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dari pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Imbalan-imbalan yang didapat selain berupa upah atau gaji bulanan, juga dapat berupa imbalan-imbalan lainnya. Kebijakan serta besaran pemberian imbalan juga berbeda-beda dalam setiap perusahaan juga ditentukan oleh pekerjaan karyawan tersebut.

Dalam praktek pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Penerapan kompensasi yang layak bagi setiap karyawan merupakan kebutuhan yang sangat mendesak. Hal ini didasari pada definisi kompensasi yaitu imbalan. Kompensasi yang layak dan sesuai dengan pekerjaan karyawan akan menggambarkan penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa kontribusinya dihargai dengan baik dan layak akan menimbulkan rasa memiliki dalam diri karyawan. Hal ini akan membuat karyawan berupaya untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan dengan meningkatkan kinerja

mereka sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan hasil terbaik.

2.1.1.1. Kepuasan Atas Kompensasi yang Diterima Karyawan

Pada penjelasan sebelumnya telah dibahas bahwa kompensasi yang layak diharapkan mampu memberi kepuasan kepada karyawan. Sehingga nantinya karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Rasa loyalitas ini akan menjadi motivasi karyawan untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan, salah satu upayanya yaitu dengan meningkatkan kinerja mereka. Dengan begitu perusahaan akan mampu mencapai tujuannya dengan maksimal.

Dalam skripsinya, Satria (2011) mengemukakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan atas kompensasi yang didapat antara lain:

1. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan

Sebagian besar teori mengenai kepuasan menekankan bahwa kepuasan karyawan ditentukan oleh perbandingan yang dibuatnya antara apa yang diterimanya dan berapa yang seharusnya (menurut keinginan) diterima oleh karyawan yang bersangkutan.

Jadi ketidakpuasan karyawan mengenai kompensasi yang terlalu rendah kelihatannya akan tetap ada dan sukar dihapuskan, sedangkan perasaan memperoleh kompensasi berlebihan hanya berlangsung sebentar saja.

2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh karyawan lain

Perasaan tidak puas seorang karyawan banyak dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diterima karyawan lain yang posisinya sama dengannya. Perbandingan tersebut baik didalam maupun diluar

perusahaan tempat mereka bekerja untuk bidang yang sama. Perbandingan tersebut menghasilkan kesimpulan tentang berapa besarnya kompensasi yang seharusnya mereka terima.

3. Pandangan keliru atas kompensasi yang diterima karyawan lain

Terdapat kecenderungan bahwa pandangan yang keliru mengenai kompensasi yang diterima karyawan lain menambah rasa ketidakpuasan. Misalnya, karyawan cenderung memikirkan lebih kompensasi karyawan lain dengan pekerjaan yang sama. Dengan demikian, kompensasi yang mereka terima terlihat lebih buruk daripada keadaan sebenarnya. Mereka juga cenderung menilai kinerja karyawan lain lebih rendah daripada kinerjanya, sehingga menuntut kompensasi yang lebih pula.

4. Besarnya kompensasi instrinsik dan ekstrinsik yang diterima untuk pekerjaan yang diberikan.

Untuk memenuhi semua kebutuhannya, kebanyakan karyawan harus menerima kedua kompensasi yaitu kompensasi instrinsik dan ekstrinsik, sebagai hak dari para karyawan tersebut. Pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang tidak akan memberi kepuasan apabila kompensasi yang diterima jauh dari yang diharapkan. Dengan pemberian kompensasi instrinsik dan ekstrinsik yang seimbang akan dapat memberi kepuasan yang diharapkan oleh karyawan tersebut

2.1.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan tentu memiliki tujuan, baik untuk perusahaan itu sendiri maupun untuk karyawannya. Hasibuan (2003) mengatakan, tujuan pemberian kompensasi antara lain:

a. Ikatan kerja sama

dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih giat sesuai dengan tujuan maksimal yang ingin dicapai sebuah bagian dalam perusahaan atau bagi perusahaan itu sendiri.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh serikat buruh

Dengan pemberian kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.2. Motivasi

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mereka mengenai pengertian motivasi yaitu, Robins (dalam Sutrisno, 2009) motivasi kerja adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Selain itu Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pendapat para ahli Sutrisno (2009) menarik kesimpulan dalam bukunya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Lain halnya dengan Berelson dan Steiner (dalam Sastrohadiwiryo, 2002).

Menurut keduanya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan dua aspek tersebut, dapat dilihat bahwa motivasi kerja tampak sebagai keutuhan dari manusia itu sendiri dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dalam hal ini dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi ini juga yang menjadi salah satu faktor yang memicu baik tidaknya kinerja seorang karyawan. Secara tidak langsung motivasi menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap setiap perkembangan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2.1. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi karyawan akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi karyawan, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu karyawan yang bersangkutan. Sagir 1985 (dalam Sastrohadiwiryono, 2002), mengemukakan bahwa unsur-unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai tujuan.

2. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat diatasi biasanya kurang bisa menjadi perangsang bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki, akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. *Total Quality Control* berhasil memberikan

tekanan pada karyawan, sehingga karyawan merasa telah menyumbang dalam setiap tahapan produksi.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk karyawan.

Melalui kotak saran ini, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Rasa keterlibatan ini akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang berupa tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan menjadi perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

2.1.2.2. Bentuk Motivasi

Dalam praktek, hampir setiap perusahaan menganut versinya sendiri dalam pemberian kompensasi yang bentuknya kurang lebih masih bersifat tradisional. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan, dan bukan pada jenisnya.

Menurut Sastrohadwiryo (2002) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, penghargaan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berupa uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja, memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah pengaruh negatif dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat “standar kehidupan yang layak” dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang tidak seimbang.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya

menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu, sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil kerja karyawan tidak memuaskan.

c. Kebijakan

Kebijakan merupakan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan, dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia dalam melaksanakan tugasnya.

d. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya lebih efektif dari yang lain.

Teknik ini antara lain:

1. memperkaya pekerjaan,
2. manajemen partisipatif, dan
3. mengalihkan perhatian para karyawan.

Pola kerja yang kurang sesuai dengan porsi dan komposisi diakui merupakan masalah yang berat bagi karyawan.

Jadi motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang

pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah kebiasaan serta keinginan orang tersebut. Apabila dia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik - karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Selain pendapat tersebut Robbins (dalam Wibowo, 2012) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Lain halnya dengan kepuasan kerja menurut Sinambela (2012) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, atau kerja itu sendiri. Selanjutnya kepuasan kerja menurut Handoko (dalam Sutrisno 2009) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari dalam diri seorang karyawan yang dirasakannya ketika hasil kerjanya mendapatkan penilaian dan penghargaan yang sebanding dengan apa yang telah dikerjakannya sebagai bagian dari kontribusinya terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja seorang karyawan, dengan kepuasan kerja yang dirasakan, seorang karyawan akan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, yang akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Menurut Davis (dalam Sinambela, 2012) manajer harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawaiya untuk bisa membangun perusahaan yang lebih baik.

2.1.3.1. Aspek Kepuasan Kerja

Ada lima aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Robbins dan Judge, 2008), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Bayaran atau gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Dengan kata lain gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

3. Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan dimana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya.

5. Rekan kerja

Secara sosial dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan dan Ketidakpuasan

Rasa puas yang hadir dalam diri karyawan tentu didorong oleh beberapa faktor yang mendasarinya. Pada setiap karyawan, pekerjaan, bahkan perusahaan memiliki faktor yang berbeda-beda dalam mendasari kepuasan kerja. Namun ada beberapa faktor yang memiliki kecenderungan lebih dalam mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan atas apa yang telah ia capai Schermerhorn (dalam Sinambela 2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan seorang karyawan.

Tabel 2.1 Sumber Kepuasan Kerja dan Ketidak Puasan Kerja

No.	Faktor yang cenderung menyebabkan ketidakpuasan	Faktor yang cenderung menyebabkan kepuasan
1.	Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
2.	Surervisi	Pengakuan
3.	Hubungan dnegan supervisor	Bekerja sendiri
4.	Kondisi kerja, upah	Tanggung jawab
5.	Hubungan dengan kelompok sebaya, dan bawahan	Kemajuan
6.	Status, keamanan	Pertumbuhan

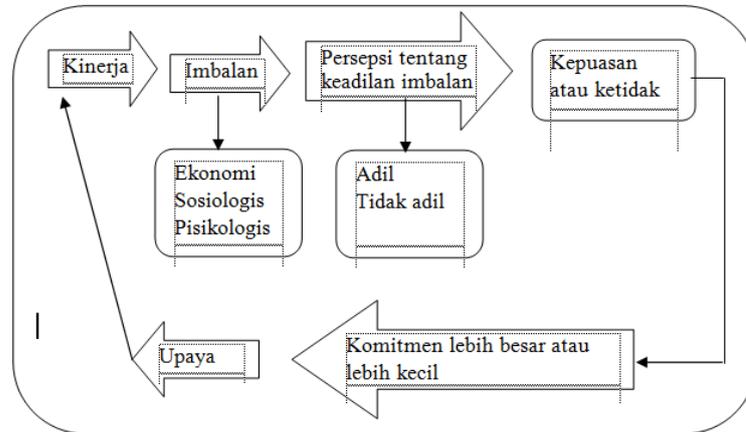
Sumber: Sinambela, *Kinerja Karyawan; teori, pengukuran dan implikasi*.

Tabel tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengelola kepuasan kerja karyawan dengan mengkondisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu: prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Sementara itu perusahaan harus mampu menghindari faktor-faktor yang cenderung menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor inilah yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

2.1.3.3. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepentingan para menejer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kepuasan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, namun dalam pandangan lain yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Sinambela, 2012), bahwa produktivitas yang lebih akurat memberi pengaruh dalam menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan kepuasan dan kinerja karyawan lebih rumit dari sekedar pertanyaan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Pendapat tersebut

menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasi bahwa jika karyawan puas dalam pekerjaannya, sudah tentu akan memiliki kinerja yang tinggi juga.



Gambar 2.1. Garis Hubungan Antara Kinerja, Kepuasan dan Upaya

Sumber: Sinambela, *Kinerja Karyawan; teori, pengukuran dan implikasi*

Gambar tersebut menunjukkan bahwa prestasi turut menyumbang timbulnya kinerja yang tinggi. Urutannya adalah bahwa prestasi yang baik secara khas menimbulkan imbalan ekonomi, sosial, dan psikologis yang baik juga. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil akan menimbulkan kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya, sebaliknya apabila dipandang imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat kinerjanya, maka cenderung timbul rasa tidak puas. Dalam hal apapun tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan komitmen lebih besar akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya yang jelas dan berlangsung terus menerus antara kinerja karyawan dengan kepuasan dan upaya yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibuat perusahaan atau organisasi untuk menertibkan para karyawan dan disiplin kerja dibuat sesuai dengan persetujuan para karyawan dengan pihak perusahaan untuk ditaati. Adapun pengertian disiplin kerja dikemukakan para ahli yaitu, menurut Nitisemito (2000) disiplin kerja adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kemudian disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2001) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, hal yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2001) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Dalam setiap organisasi memiliki disiplin kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dari organisasi itu sendiri. Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Jadi disiplin kerja merupakan kemauan yang berasal dari diri masing-masing karyawan untuk mau mengikuti, menjalani, dan menaati setiap peraturan, norma serta kewajiban yang ada dalam perusahaan, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar hal-hal tersebut. Disiplin kerja hendaknya dipatuhi dan ditaati oleh setiap karyawan yang ada. Hal ini karena dalam pembuatan peraturan dan norma dalam perusahaan para manajer tentu telah mempertimbangkan dengan baik hal-hal apa saja yang baik dan buruk bagi perusahaan, guna pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2001).

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan memenuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif dimaksudkan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja dengan disiplin, dan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan memenuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.4.1. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu Soejono (1997) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Ketepatan Waktu

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

Menggunakan perlengkapan kantor dengan baik menunjukkan seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

3. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

4. Memiliki tanggung jawab

Tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

2.1.4.2. Tujuan Disiplin dalam Organisasi

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Simamora, dalam Sinambela: 2012). Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan dengan tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat memberi keuntungan dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang

tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Pada dasarnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan permasalahan kinerja kepada para karyawan. Bila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerangkan konsekuensinya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Dalam banyak kasus kinerja seringkali disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sebenarnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pada dasar dan proses kinerja. Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan Armstrong dan Baron (1998) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kemudian menurut Widodo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan

dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Sinambela (2012), dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Rivai (dalam Sinambela, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang terlalu ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Karena itulah keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik apa mereka memimpin kelompok, dan bekerjasama dengan kelompok secara terpadu.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono dalam Sinambela, 2012). Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell dalam Sinambela, 2012). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena

itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, tentu kinerjanya juga akan rendah.

$$\text{Kinerja} = \text{kemampuan} \times \text{motivasi}$$

Gambar 2.2. Rumus Kinerja Karyawan

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa kinerja seseorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikaitkan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi yang tinggi namun tidak disertai dengan kemampuan yang memadai tidak mungkin dapat tercapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukanlah terjadi secara kebetulan tetapi memerlukan suatu perencanaan yang matang dan tindakan yang tertata dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalah kepuasan kerja, namun selain itu ada faktor lainnya juga seperti hasil yang dicapai, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut berhubungan antara satu dengan yang lainnya (Wexley dan Yuki dalam Sinambela, 2012).

Kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja tetapi juga bagaimana proses kerja

berlangsung. Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan mengerjakannya. Dalam banyak literatur seperti dalam buku Kinerja Pegawai oleh Sinambela (2012) dan buku Manajemen Kinerja oleh Wibowo (2007), keduanya memiliki pendapat bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.5.1. Klasifikasi Ukuran Kinerja

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Menurut wibowo (2016) tipe ukuran kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Produktivitas

Produktivitas dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* yang dihasilkan dengan sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan *output*.

b. Kualitas.

Kualitas dapat dilihat dari seberapa baik *output* yang dihasilkan. Semakin baik *output* yang dihasilkan semaksimal baik pula kinerja bidang tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila *output* yang dihasilkan suatu bidang buruk maka terlihat pula bahwa kinerja bidang itu buruk.

c. Ketepatan waktu

pada dasarnya, ketepatan waktu mengukur apakah orang akan melakukan apa yang dikatakannya.

d. *Cycle time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pada dasarnya *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Variabel	Hasil penelitian
1.	Analisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD kota Semarang	Selly Jayanti Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro (2013)	Variabel bebas: motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Variabel terikat: kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai <i>oursourcing</i> IBI Darmajaya..	Wulandari Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lampung (2010)	Variabel bebas: balas jasa yang diterima, pemberian sanksi hukuman, tujuan dan kemampuan, dan pengawasan dari pimpinan variabel terikat: disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor balas jasa yang diterima, pemberian sanksi hukuman, tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, dan pengawasan dari pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan <i>outsourcing</i> .
3.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada kantor pelayanan perbandaharaan Negara se-Jawa Tengah	Satria Negara Demokrat Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret (2011)	Variabel bebas: kinerja Variabel terkait: kinerja karyawan Variabel moderating: motivasi kerja	Hasil dari penelitian ini, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja, motivasi merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja

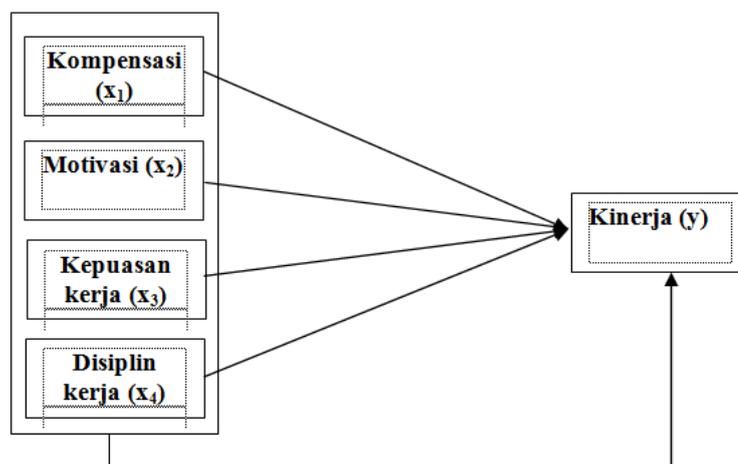
2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian serta teori yang telah dikemukakan para ahli yang menjadi sumber referensi. Penelitian ini dibentuk dari adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang penting untuk diteliti.

Pada penelitian ini variabel independen yang perlu diteliti antara lain kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini didasari dari beberapa literatur, selalu mencantumkan variabel-variabel tersebut sebagai faktor yang berkaitan dengan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

nelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo wilayah penempatan Bandar Lampung.

Dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3. Model Penelitian.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap jawaban sementara rumusan masalah. hipotesis hanyalah sebuah jawaban sementara oleh peneliti yang perlu dicari tahu kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari tahu kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka dikemukakan Hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{o1} : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{a2} : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{o2} : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{a3} : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{o3} : kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{a4} : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{o4} : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{a5} : kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

H_{o5} : kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode eksplanatori, Menurut Sugiama (2008) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel. Tujuan utama dalam penggunaan metode tersebut juga adalah untuk menghubungkan pola-pola yang berbeda dari variable-variabel bebas namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan sebuah pola hubungan. Menurut Prasetyo dan Lina (2012) jenis penelitian ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang “mengapa suatu kejadian atau gejala, bisa terjadi”. Hasil akhir dari metode penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab-akibat. Tujuan dari penelitian eksplanatori yaitu:

1. Menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan;
2. Menghasilkan pola hubungan sebab-akibat.

Banyak yang mengira bahwa penelitian yang menjelaskan hubungan antar gejala merupakan metode penelitian deskriptif, tetapi pada kenyataannya metode yang tepat dalam penjelasan sebab-akibat adalah metode eksplanatori. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu gejala, jadi metode penelitian yang tepat untuk penelitian ini bukanlah metode deskriptif, tetapi metode eksplanatori.

Hal ini sesuai dengan tujuan penulis yang ingin menguji pengaruh dari beberapa variabel independen yang ada yaitu: kompensasi, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan *outsourcing*.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian dengan hal tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain, Hatch dan Arhady (dalam Sarwono, 2006).

Secara konseptual, variabel dapat kita bagi menjadi empat bagian utama, yaitu (Kuncoro,2001):

1. Variabel dependen
2. Variabel independen

3. Moderating variable

4. Intervening variable

Dalam penelitian ini variabel yang menjadi pokok penelitian penulis ada dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamat akan dapat memprediksikan ataupun menerangkan variabel dalam variabel dependen beserta perubahannya yang terjadi kemudian.

Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah “kinerja karyawan”, apakah variabel-variabel independen yang ada memberi pengaruh terhadap variabel dependen tersebut.

b. Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya. Variasi dalam variabel dependen merupakan hasil dari variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Bagaimana variabel-variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* adalah hal yang menjadi pokok permasalahan dalam studi ini.

3.4. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang akan digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan (Singarimbun dan Efendi, 1995). Dengan definisi konseptual peneliti

menyimpulkan konsep tentang variabel yang diteliti yang diambil dari berbagai teori-teori yang dikemukakan para ahli. Setelah peneliti menyimpulkan konsep variabel yang diteliti, peneliti bisa menentukan indikator yang digunakan untuk menjelaskan sebab-akibat yang ditimpulkan dari variabel yang dipilih.

Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi, merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Imbalan-imbalan yang didapat selain dalam bentuk gaji bulanan, juga dapat berupa imbalan lain seperti tunjangan kesehatan, atau jenis kesejahteraan lainnya.
- b. Motivasi kerja, adalah dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Kepuasan kerja, adalah emosi yang dirasakan dalam diri karyawan yang dirasakannya ketika hasil kerjanya mendapat penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- d. Disiplin kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mematuhi dan menaati setiap peraturan, norma dan kewajiban yang ada didalam perusahaan, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar hal-hal tersebut.
- e. Kinerja, adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari definisi konseptual yang telah ditulis, selanjutnya menentukan indikator-indikator pengukuran yang ditulis dalam definisi operasional.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagaimana suatu variabel diukur, dengan definisi operasional dalam suatu penelitian, maka kita akan mengetahui baik buruknya variabel tersebut. (Singarimbun dan Effendi, 1995). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel. 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kompensasi (Hasibuan, 2003)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan Hari Raya 4. Asuransi Kesehatan 5. Seragam 6. Perlengkapan Kerja
2.	Motivasi kerja (Sagir, 1985)	dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan
3.	Kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2008)	perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja
4.	Disiplin kerja (Soejono, 1997)	kesadaran dan kesedian orang – orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.	1. Ketepatan waktu 2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. 3. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan 4. Memiliki tanggung jawab.
5.	Kinerja (Widodo, 2016)	tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan, dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.	1. Produktivitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. <i>Cycle time</i>

3.6. Populasi

3.6.1. Populasi

Menurut Sumarsono (2004), populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Aprisindo Bandar Lampung berjumlah 37 orang.

Rescoe (dalam Sugiyono, 2012) memberikan saran tentang ukuran sampel untuk penelitian, yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel di bagi dalam kategori (missal: pria-wanita) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara $10^{\frac{8}{d}}/20$.

Melihat pendapat mengenai jumlah sampel minimal yaitu 30, sedangkan jumlah populasi pada penelitian ini hanya berjumlah 37 orang. Sehingga peneliti mengkategorikan penelitian ini kedalam penelitian populasi. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lainnya adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun caranya adalah dengan

memberikan kuisisioner kepada karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo wilayah Bandar Lampung sejumlah 37 orang.

3.7. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini perlu didukung dengan adanya data yang akurat dan lengkap. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer dan data sekunder

3.7.1. Data Primer

Menurut Sumarsono (2004) data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT. Aprisindo di Bandar Lampung.

3.7.2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Pada pengumpulan data sekunder yang terpenting adalah kepastian ada tidaknya data tersebut. Pada penelitian ini data sekunder di peroleh dari berbagai sumber pustaka yang berkaitan serta data tentang karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT. Aprisindo di Bandar Lampung, data tersebut didapat langsung dari kantor PT. Aprisindo.

3.8. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan Kuesioner, studi pustaka, dan melakukan dokumentasi.

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner (daftar pertanyaan/lisan) untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum (Fathoni, 2005). Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk skala. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi dari responden.

2. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3. Penelitian Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu melakukan studi melalui literatur-literatur seperti, buku, jurnal, atau artikel-artikel yang berkaitan dengan teori-teori mengenai pengembangan kinerja.

3.9. Teknik Pengolahan Data

Tahap selanjutnya setelah data yang diperoleh terkumpul adalah mengolah data tersebut. Dalam Sugiyono (2012) teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah kegiatan memeriksa kembali hasil data yang diperoleh dalam angka menjamin validitasnya serta dapat segera untuk dilanjutkan ke proses selanjutnya.

2. Tabulasi

Tabulasi adalah proses memasukkan data kuesioner ke dalam tabel-tabel agar dapat dibaca dan diinterpretasikan.

3. Interpretasi

Data yang telah dideskripsikan baik melalui hasil perhitungan statistik maupun tabel selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

3.10. Skala Data dan Penentuan Skor

Skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009) skala likert terdiri dari 5 alternatif jawaban dimana setiap alternatif jawaban dapat diberi skor berdasarkan kategori jawaban pada kuesioner.

Penentuan skor jawaban pada kuesioner adalah sebagai berikut

1. Jawaban (a) sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban (b) setuju diberi skor 4
3. Jawaban (c) netral diberi skor 3

4. Jawaban (d) tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban (e) sangat tidak setuju diberi skor 1

3.11. Teknik Pengujian Instrumen

3.11.1. Uji Validitas

Menurut Gozali (2005) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Alat pengukur yang berfungsi dengan baik akan mampu mengukur dengan tepat gejala-gejala sosial tertentu. Jika alat ukur dapat mengukur gejala tertentu dengan tepat, maka alat ukur atau instrument tersebut dapat dikatakan valid. Disamping efek ketepatan, alat ukur dikatakan valid jika mampu memberikan skor yang teliti. Pada validitas terdapat dua unsur yaitu ketepatan dan ketelitian.

Secara umum uji validitas dibedakan dalam 5 kategori, namun dalam penelitian ini yang digunakan adalah validitas konstruksi. Konsep validitas konstruksi berpangkal pada konstruksi teoritis mengenai faktor-faktor yang akan diukur. Validitas alat ukur lalu ditinjau dari keserasiannya dengan teori yang digunakan. Apabila itemnya sudah sesuai secara logis dengan definisi, maka item tersebut dianggap valid. Apabila suatu teori itu betul-betul dianggap benar, maka hasil pengukuran dengan alat pengukur yang berdasarkan teori tersebut dianggap valid. Dalam penentuan valid tidaknya suatu item dapat diputuskan dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tidak valid.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung, $df = 37 - 2 = 35$, dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,274, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item pernyataan total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 3.2. Hasil uji coba validitas

Validitas	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
Kompensai (X1)		
X11	.719	Valid
X12	.606	Valid
X13	.554	Valid
X14	.368	Valid
X15	.428	Valid
X16	.462	Valid
Motivasi (X2)		
X21	.619	Valid
X22	.529	Valid
X23	.383	Valid
X24	.781	Valid
X25	.530	Valid
X26	.501	Valid
X27	.825	Valid
Kepuasan Kerja (X3)		
X31	.659	Valid
X32	.599	Valid
X33	.624	Valid
X34	.580	Valid
X35	.322	Valid
Disiplin Kerja (X4)		
X41	.596	Valid
X42	.605	Valid
X43	.539	Valid
X44	.536	Valid
Kinerja (Y)		
Y1	.577	Valid
Y2	.547	Valid
Y3	.616	Valid
Y4	.680	Valid

(sumber: data diolah 2017)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) serta variabel dependen Kinerja (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

3.11.2. Uji Reabilitas.

Masalah reabilitas alat ukur berkaitan dengan masalah stabilitas dari *score* dan kemantapana *reading* (konsistensi hasil pengukuran). Pada penelitian ini digunakan jenis uji reabilitas metode *alpha Cronbach*. Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran.

Menurut Sekaran (dalam Priyanto 2009) nilai pengukuran reliabilitas suatu instrument adalah reabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan reabilitas 0,7 dapat diterima, dan reabilitas diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 3.3. Hasil Uji Coba Reabilitas

No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	.805	6	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	.832	7	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X3)	.829	5	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (X4)	.788	4	Reliabel
5.	Kinerja (Y)	.748	4	Reliabel

(sumber: data diolah 2017)

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan hasil olah data *crombach's alpha* Kompensasi sebesar 0,805, *crombach's alpha* Motivasi sebesar 0,832, *crombach's alpha* Kepuasan Kerja sebesar 0,829, *crombach's alpha* Disiplin

Kerja sebesar 0,788, dan *crombach's alpha* Kinerja sebesar 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut $> 0,7$ artinya indikator-indikator, dalam penelitian ini sudah reliabel dengan menggunakan variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) serta variabel dependen Kinerja (Y).

3.12. Teknik Analisis Data

3.12.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel/populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2009).

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban-jawaban responden atas item-item yang terdapat dalam kuisisioner. Peneliti akan mengolah data dengan cara dikelompokkan kemudian diberikan penjelasan.

1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini identitas responden yang digunakan antara lain adalah Nama, Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Tanggungan, Pendidikan, Asal daerah dan Masa kerja.

2. Analisa Jawaban Responden.

Merupakan hasil dari jawaban beberapa item yang berupa pernyataan yang diberikan kepada responden.

3. Menentukan nilai mean, median, dan modus.

Setelah melakukan pengumpulan data dengan beberapa teknik diatas langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut dengan menggunakan metode-metode yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis data tersebut. Analisis pengolahan data meliputi analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.13. Analisis Regresi Linear Berganda.

Priyanto (2013) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mentaksir atau meramalkan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini didasarkan pada hubungan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *software* aplikasi statistik SPSS.

Rumus regresi linear berganda :

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen

X = Variabel Independen

b_0 = Konstanta

3.14. Uji Asumsi Klasik

3.14.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Gurjati, 2003). Salah satu cara untuk melihat distribusi normal adalah dengan melihat *Normal Personality plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005)

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafi maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga pemasaran regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.14.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedstisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas, (Arikunto, 2005).

Cara mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{pred} = Y_{sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized* analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tidak teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastis.

3.14.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Gurjati, 2003). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar eror regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Apabila nilai VIF < 10 mengidentifikasi bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sedangkan untuk nilai *tolerance* $> 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.14.4. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dengan model regresi (Priyanto, 2008).

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model Regresi. Model pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Priyanto, 2008) :

- a. Jika d lebih kecil dari dL , atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka hipotesis ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak diantara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Nilai dU dan dL , dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang tergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

3.15. Uji Hipotesis

3.15.1. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah:

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. $H_1 : b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan variabel pengujinya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$),
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - k - 1$,
- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan Taraf signifikan ($\alpha < 0,05$), maka H_a diterima, yang berarti variabel dependen dan variabel independan berpengaruh signifikan.
- d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Taraf signifikan ($\alpha > 0,05$) maka H_a ditolak, yang berarti variabel dependen dan variabel independan tidak berpengaruh.

3.15.2. uji F (Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Dasar pengambilan keputusannya menurut Priyanto (2013) adalah :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_a diterima.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak.

3.15.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja (Y) karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Aprisindo, dengan arah hubungan negatif.
2. Dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Aprisindo
3. Dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aprisindo, dengan arah pengaruh negatif.
4. Dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aprisindo, dengan arah pengaruh positif.

5. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo.

5.2. Saran Penelitian.

Berdasarkan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sesuai dengan manfaat penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Saran bagi akademisi

Hasil penelitian terhadap kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* PT. Aprisindo dapat dijadikan referensi dalam bidang keilmuan yang mempelajari tentang Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini masih perlu disempurnakan lagi oleh penelitian serupa dengan menjadikan perusahaan *outsourcing* lain di Bandar Lampung sebagai bahan penelitian dan ditambahkan atau diteliti dengan komponen variabel lain, sehingga didapat hasil penelitian yang mampu menggambarkan dan menjelaskan keadaan karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung. Mengingat keadaan sebagai karyawan *outsourcing*, banyak dari hak pegawai yang disepelekan dan tidak banyak kejelasan karir bagi karyawan *outsourcing*. Dengan adanya gambaran yang jelas tentang keadaan karyawan *outsourcing* diharapkan para karyawan *outsourcing* setidaknya mendapat hak yang sesuai sebagai seorang pekerja.

2. Saran bagi Praktisi

Penting bagi PT. Aprisindo untuk terus mempertahankan mitra kerja atau perusahaan *user* yang memiliki sistem pengangkatan karyawan, yang akan semakin memacu karyawan untuk menunjukkan potensi yang ada dengan memberikan kinerja yang baik. Menitik beratkan pada motivasi dengan tujuan agar karyawan terus memberikan kinerja yang baik sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. PT. Aprisindo sebaiknya tidak hanya terfokus pada sisi membangun motivasi karyawan saja, namun pada faktor-faktor lain sebaiknya juga lebih diperhatikan lagi, seperti pada sistem kompensasi dimana PT. Aprisindo harus memiliki kejelasan yang pasti atas pemberian kompensasi kepada karyawan serta memberi upah yang layak sesuai dengan UMR Kota/Kabupaten. Selain masalah kompensasi baik PT. Aprisindo maupun perusahaan *user* hendaknya memiliki SOP yang sesuai dengan keadaan karyawan dilingkungan kerjanya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Kepuasan kerja para karyawan juga hendaknya lebih diperhatikan, meski para karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi dalam menunjukan kinerjanya, tidak ada salahnya jika perusahaan lebih memperhatikan lagi faktor lain, karena tidak menutup kemungkinan kedepan para karyawan akan merasa perlu mendapat kepuasan kerja, begitupula dengan faktor-faktor lain baik itu yang ada dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, maupun faktor lain diluar dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michel dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. Institut of Personnel and Development. London.
- Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Damodar N, Gujarati. 2003. *Econometric*. Erlangga. Jakarta.
- Demokrat, Satria Negara. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2005. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta .Jakarta.
- Ghozali. 2005. *Analisis multi Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Dasar Pengertian dan Masalah Manajemen*. Bumi aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Jayanti, Selly. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta

- Mangkunegara, Anwar P. AA. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Managemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1986. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prasetyo, Bambang dan Lina M Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Priyanto, Dwi. 2013. *Belajar Olah Data Statistik dengan SPSS*. C.V Andi Offeset. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timoty A Judge. 2008. *Organitatinal Behavior*. Pearson.
- Sarwono ,Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai, teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Singarimbus, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyama, A. Gima. 2008. *Metode Riset dan Manajemen*. Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.

Universitas Lampung. 2013. *Format Peulisan Karya Ilmiah*. UNI
13.0.003. Penerbit Universitas Lampung

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT Raja Grafindo Persada.
Jakarta.

Wulandari, 2010. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
outsourcing IBI Darmajaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Lampung. Lampung.

----- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.