

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OUTSOURCING MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PERUSAHAAN JASA DI BANDAR LAMPUNG**

*The Effect Of Organizational Commitment And Motivation On The Performance Of
Outsourced Employees Throught Job Satisfaction At Service Companies
in Bandar Lampung*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:

M IRFAN

19411068



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OUTSOURCING MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PERUSAHAAN JASA DI BANDAR LAMPUNG**

*The Effect Of Organizational Commitment And Motivation On The Performance Of
Outsourced Employees Throught Job Satisfaction At Service Companies
In Bandar Lampung*

Yang diajukan oleh

**MIRFAN
19411068**

Telah disetujui
Tanggal 19 Juni 2023

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Disetujui,
Pembimbing,



Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19-09 08



Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si
NIK. 021 20 03 01

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN OUTSOURCING MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PERUSAHAAN JASA DI BANDAR LAMPUNG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

M IRFAN
19411068

Telah dipertahankan
Pada tanggal 19 Juni 2023

Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji,


Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si
NIK. 021 20 03 01


Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si
NIK. 021 18 02 01


Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 19 Juni 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,




Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09


Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19 09 08

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Jasa Di Bandar Lampung” adalah benar hasil karya tulis saya sendiri yang disusun sebagai tugas akademik guna menyelesaikan beban akademik pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.

Bagian atau data tertentu yang saya peroleh dari perusahaan atau lembaga, dan/atau saya kutip dari hasil karya orang lain telah mendapat izin, dan/atau dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dan plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, ksrena atas rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tela banyak pihak yang turut membanu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A. selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Ibu Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia atas ilmu dan bantuannya kepada penulis dalam menyeleesaikan studi.
6. Mama, Papa, Adik saya tercinta yang sudah menjadi alasan saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman saya (Nadia, Dina, Fika, Kiki, Ara, Kak Rukman, Tiara, Mega, Fitria, Fadendhi, Bagus, Fitra, Ryan, Angga, Irgi) yang sudah sangat membantu dan memotivasi saya untuk terus semangat dan belajar agar skripsi ini dapat selesai.

Bandar Lampung, 19 Juni 2023

Penulis,

M Irfan

NPM 19411068

DAFTAR ISI

Cover	1
Lembar Pengesahan	2
Lembar Pernyataan.....	4
Kata Pengantar	5
Daftar Isi	6
Daftar Tabel	9
Daftar Gambar	10
Daftar Lampiran	11
Abstrak	12
Bab 1	13
Pendahuluan	13
1.1 Latar Belakang Masalah	13
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	22
1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian.....	22
1.6 Sistematika Penulisan	23
Bab 2	24
Tinjauan Pustaka	24
2.1 Landasan Teori	24
2.1.1 Komitmen Organisasi	24
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	24
2.1.1.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	25
2.1.2 Motivasi	25
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	25
2.1.2.2 Indikator Motivasi.....	26
2.1.3 Kepuasan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.1.4 Kinerja	29
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	29

2.1.4.2 Indikator Kinerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Pengembangan Hipotesis	38
2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	39
2.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	40
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	41
2.3.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung	43
2.3.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung	43
2.4 Kerangka Pemikiran	45
2.5 Hipotesis	46
Bab 3	47
Metodologi Penelitian	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Sumber Dan Jenis Data	47
3.2.1 Sumber Data	47
3.2.2 Jenis Data.....	48
3.3 Definisi Operasional Variabel	48
3.3.1 Variabel Independen	48
3.3.2 Variabel Intervening	48
3.3.3 Variabel Dependen	49
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	50
3.4.1 Populasi Penelitian	50
3.4.2 Sampel Penelitian	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	51
3.6.1 Lokasi Penelitian	51
3.6.2 Waktu Penelitian	51
3.7 Uji Instrumen	51
3.7.1 Uji Validitas	51
3.7.2 Uji Reliabilitas	52

3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.2 Uji Parsial (uji t)	52
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	53
3.9 Teknik Analisis Data	53
3.9.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	53
3.9.2 Parsial Least Square (PLS)	54
Bab 4	55
Analisis Dan Pembahasan	55
4.1 Deskripsi Data	55
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.1.2 Deskripsi Jawaban	56
4.2 Hasil Uji Instrument Penelitian	58
4.2.1 Hasil Uji Validitas	58
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.3 Hasil Uji Hipotesis	60
4.3.1 Hasil Uji T	60
4.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	61
4.4 Pembahasan	62
4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.4.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung Komitmen Organisasi	65
4.4.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung Motivasi	66
Bab 5	67
Kesimpulan Dan Saran.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	68
5.3 Batasan Penelitian	68
Daftar Pustaka	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 daftar penelitian terdahulu	39
Tabel 3.1 definisi operasional variabel	49
Tabel 3.2 perhitungan menggunakan skala likert	50
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia	55
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jabatan	56
Tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel komitmen organisasi	56
Tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel motivasi.....	56
Tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel kepuasan kerja.....	57
Tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel kinerja	57
Tabel 4.8 loading factor	58
Tabel 4.9 composite reliability dan AVE.....	59
Tabel 4.10 total effects.....	60
Tabel 4.11 r-square	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	45
Gambar 4.1 tampilan pengukuran outer model	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Komitmen Organisasi.....	75
Lampiran 2. Kuesioner Motivasi.....	75
Lampiran 3. Kuesioner Kepuasan Kerja	76
Lampiran 4. Kuesioner Kinerja.....	76
Lampiran 5. Jawaban Karakteristik Usia	77
Lampiran 6. Jawaban Karakteristik Jenis Kelamin.....	77
Lampiran 7. Jawaban Karakteristik Jabatan	77
Lampiran 8. Jawaban Komitmen Organisasi	77
Lampiran 9. Jawaban Motivasi	77
Lampiran 10. Jawaban Kepuasan Kerja.....	78
Lampiran 11. Jawaban Kinerja	78
Lampiran 12. Hasil Outer Model	78
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas	79
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas	79
Lampiran 15. Hasil Uji T	79
Lampiran 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Lampiran 17. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	80

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung. (2) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung. (3) untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung. (4) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung. (5) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung. (6) untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung melalui kepuasan kerja. (7) untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di bandar lampung melalui kepuasan kerja

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. dengan jumlah sampel penelitian 134 orang. menggunakan teknik analisis data smartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (2) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (3) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (4) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (5) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (6) komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. (7) motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

Keyword : Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang sudah sangat berkembang ini peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan dimana sebuah perjanjian atau komitmen dalam organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam melakukan atau mengerjakan tugas nya dengan baik. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi. Semua sumber informasi dimanfaatkan dan dikelola oleh sumber daya manusia. Sehingga sangat penting untuk mendapatkan keterlibatan sumber daya manusia di setiap area kerja untuk melibatkan karyawan secara penuh, mengembangkan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya di setiap level pekerjaan karyawan. Sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk kepentingan organisasi dengan menjamin peningkatan kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi. Demikian juga, karyawan outsourcing adalah sumber daya manusia yang membantu organisasi lain menjadi mitra kerja. Seperti yang kita ketahui outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain, guna mendukung strategi penggunaan jasa outsourcing, baik pribadi, perusahaan, divisi atau suatu unit dalam perusahaan.(trisninawati et al.,2021)

Dewasa ini persaingan dalam dunia bisnis menunjukkan bahwa persaingan semakin ketat. Hal ini menuntut setiap perusahaan harus dapat memberikan barang atau jasa kepada konsumen dengan kualitas yang baik dan pelayanan yang baik pula. Kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab setiap orang di setiap perusahaan semakin tinggi. Selain menentukan kualitas sumber daya, budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. (Noor, 2013)

Menurut Darmawati, 2013 sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama perusahaan sangat penting karena faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) saat ini sudah menjadi kebutuhan dan bukan lagi pilihan jika sebuah perusahaan ingin berkembang. (Bodroastuti et al., 2016)

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan efektifitas perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ironisnya, mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, apalagi di Indonesia. (Rusdi, 2015)

Perkembangan usaha pada saat ini telah diwarnai berbagai macam persaingan disegala bidang dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang efektif serta efisien. Semakin cepatnya kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang sempurna. Hal ini tentunya perlu

dicermati terutama dalam menghadapi era persaingan global dimana pesaing usaha bukan hanya datang dari industri sejenis, akan tetapi juga dari industri lainnya yang memiliki kemampuan yang sama. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka dari itu salah satu upaya yang harus dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.(Kadek Budiantara et al.,2022.)

Suatu lembaga baik lembaga negara maupun organisasi yang disebut lembaga, harus mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya yang dikelola oleh sekelompok orang yang memainkan peran aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi perusahaan ini benar-benar memiliki hubungan erat antara kerja individu dan aktivitas perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, kinerja perusahaan juga dimungkinkan. Kinerja karyawan juga baik jika ia memiliki pengalaman yang tinggi, siap bekerja karena ia dibayar oleh kontrak dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik.(Pratama, 2018)

Sumber daya manusia organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam efisiensi dan efektifitas organisasi. Ada kebutuhan untuk sumber daya manusia yang ada untuk berkontribusi pada pelaksanaan organisasi. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi tujuan – tujuan ini meliputi faktor organisasi intern sebagai komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan karyawan, dimana komponennya memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan (Pratama, 2018).kinerja karyawan berperan sebagai media untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan usaha tersebut. Peran karyawan yang handal dan profesional dalam bisnis peningkatan kinerja sangat dibutuhkan. (Kadek Budiantara et al., 2022.)

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan sebelumnya penulis menemukan fenomena dari komitmen organisasi yaitu terdapat masalah pada perjanjian awal mengenai sistem penggajian yang dimana masalah tersebut muncul dalam awal bulan dikarenakan beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Faktor yang sering muncul yaitu adalah terjadinya erorr sistem pada bank atau pada saat awal bulan penggajian memasuki hari libur sehingga bank belum memprosesnya. Dari masalah tersebut juga tidak ditemukan masalah lain yang berarti penulis menemukan masalah yang dapat diselesaikan. Sebenarnya komitmen organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik hanya saja ada beberapa kendala yang dapat diselesaikan oleh perusahaan. Menurut Haris,2017 Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi. (Anggun Cahyani et al., 2020)

Penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Pamungkas, (2014), Susanti dan Palupiningdyah, (2016) , Kristine, (2017) dan Haris, (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Selain itu penelitian Taurisa, (2015) dan Priyatama, (2014) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya hasil penelitian Indrayanti dan Riana, (2016) dan Novita et al., (2016) menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.(Anggun Cahyani et al., 2020)

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan sebelumnya dengan melakukan wawancara penulis dalam penelitian ini melihat fenomena motivasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penulis mengambil sampel dari satu perusahaan yaitu pada PT. PACRIM NUSANTARA LESTARI FOODS dimana penulis mendapatkan sampel sejumlah 29 anggota yang terbagi menjadi 4 regu yang dimana dalam satu regu terdapat 7 anggota satpam dengan 1 anggota komandan regu pada setiap regunya dan terdapat 1 orang supervisor. Penulis ingin mengetahui bagaimana motivasi pada anggota yang bekerja pada perusahaan tersebut yang dapat dilihat dari absensi pada 6 bulan terakhir. Dimana terdapat masalah yang diketahui dari absensi yaitu pada bulan November dan Desember terdapat 1 regu yang tidak hadir dalam kerja selama 1 minggu sehingga menyebabkan kekosongan untuk titik pos jaga yang ada pada perusahaan pengguna jasa. Berbeda pada saat bulan januari 2023 dapat diketahui pada absensi security per tanggal 1 januari 2023 dapat diketahui jumlah kehadiran para anggota dalam 1 bulan penuh terdapat 23 hari kerja dimana itu sudah menjadi komitmen yang dibicarakan sebelumnya mengenai jam kerja karyawan serta jumlah tidak hadir pada 1 bulan tersebut menunjukkan 0 artinya yaitu tidak ada karyawan yang tidak hadir pada jadwal kerjanya. Maka dari itu tingkat kinerja para karyawan security yang bekerja pada PT. PACRIM NUSANTARA LESTARI FOODS sangat baik pada bulan januari 2023.

Perusahaan jasa *outsourcing* di Bandar Lampung merupakan suatu bisnis pada bidang pekerjaan jasa yang dimana menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon). Sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Di Tanah Air, arti *outsourcing* pada awalnya merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis perusahaan di mana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Sehingga dengan begitu, karyawan *outsourcing* bukan merupakan karyawan dari perusahaan pengguna. Selain itu, pekerjaan *outsourcing* adalah tidak memiliki jenjang karier. Sebagai contoh pekerjaan *outsourcing* adalah antara

lain operator call center, petugas kebersihan, pemoborongan pekerjaan tambang, transportasi, catering, petugas keamanan, dan sebagainya. Karena kemudahan yang ditawarkannya, perusahaan pengguna tenaga outsourcing terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Perusahaan pengguna tak perlu menyediakan fasilitas dan hak pekerja karena hal itu merupakan tanggung jawab perusahaan outsourcing.

Fenomena kinerja yang ada pada perusahaan *outsourcing* saat ini yaitu pada perusahaan yang menggunakan *outsourcing* pada instansi pemerintahan maupun pelayanan yang dimana kualitas kinerja karyawan menurun ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang kurang memuaskan karena masih banyaknya masyarakat yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat. Sehingga masyarakat tidak merasa diprioritaskan oleh karena itu karyawan tersebut kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya kualitas kinerja memberikan dampak positif terhadap pekerja di suatu institusi atau perusahaan diantaranya peningkatan pendapatan, peningkatan peluang promosi, pengurangan peluang penurunan pangkat dan kualifikasi, termasuk pengalaman karyawan di tempat kerjanya. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak memiliki kemampuan yang cukup di tempatnya bekerja, mempersulit penurunan peringkat sehingga berujung pada pemberhentian karyawan tersebut. (Taufika Hidayati et al., 2022)

Pada dasarnya, *outsourcing* digunakan untuk mengakomodir kepentingan para perusahaan pengguna *outsourcing* dan untuk melindungi kepentingan pekerja. Namun terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna *outsourcing* maupun perusahaan *outsourcing* di dalam prakteknya yang akhirnya merugikan karyawan *outsourcing*. Beberapa kerugian yang ditanggung oleh karyawan *outsourcing* yaitu tidak adanya peningkatan jenjang karir, tidak mendapatkan kejelasan mengenai masa kerja, kurangnya transparansi pada pemberian gaji karyawan. Meskipun menyebabkan beberapa kerugian diketahui bahwa perusahaan *outsourcing* juga membawa beberapa keuntungan yakni antara lain mempermudah lulusan

baru untuk mencari pekerjaan, mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan *outsourcing*, mendapatkan berbagai pengalaman sehingga lebih banyak mengenal relasi, dapat lebih mengekspresikan bakat pada suatu pekerjaan tertentu, serta dapat memberikan kesempatan bagi karyawan *outsourcing* untuk dapat melakukan usaha yang lain dan mengembangkan usaha tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Merumuskan masalah adalah salah satu keperluan pokok dalam penelitian ilmiah yaitu merumuskan suatu gejala atau kejadian yang menarik perhatian kita untuk memecahkannya. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak apa yang ingin dicapai didalam melaksanakan suatu penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
6. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa kuliah, sekaligus dapat membandingkan teori serta praktek langsung di lapangan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini juga bermanfaat bagi para karyawan yang bekerja dengan system kerja outsourcing sebagai bahan pertimbangan dalam bekerja dengan menggunakan sistem kerja outsourcing.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam menerapkan sebuah kebijakan serta keputusan yang melibatkan karyawan dengan sistem kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini juga dapat dipakai sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi peneliti – peneliti lain dibidang yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan dengan menggunakan sistem kerja outsourcing khususnya dalam perusahaan jasa yang berada di Bandar Lampung. Batasan penelitian dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui kepuasan kerja pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mencakup tata cara, metode atau urutan yang berguna untuk merampungkan sebuah penelitian ini yang di dalamnya terkandung 3 bagian yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka dan metodologi penelitian.

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam pendahuluan ini terdiri dari 6 sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang pengertian dari sebuah penelitian yang mencakup beberapa sub bab tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang bagaimana cara penelitian yang mencakup beberapa sub bab diantaranya yaitu lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan jenis data, Teknik pengumpulan data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian serta analisa atau memberikan pembahasan hasil penelitian yang berisi tentang hasil deskripsi objek penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

bab ini berisi kesimpulan serta saran dari seluruh aspek serta hasil penelitian. Kesimpulan dapat berisi tentang masalah yang ada pada penelitian tersebut serta hasil penyelesaian penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016) bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2015) menyatakan komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkat keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Menurut Sapitri (2016), komitmen yang tinggi membuat individu peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. (Ade Wahyudi Komang et al., 2021)

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Menurut Luthas dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. B. Keinginan untuk mendesak bisnis pada tingkat tinggi atas nama organisasi. C. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dari pengertian dan definisi komitmen organisasi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan yang dilalui oleh para peserta organisasi dalam mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi dan kelangsungan kesuksesan. dan kemakmuran. (Umar et al., 2022)

2.1.1.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa :

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 - a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - b) loyalitas terhadap organisasi, dan
 - c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :
 - a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 - a) kemauan bekerja dan
 - b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hamzah (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbert dan Jackson (2013) motivasi kerja adalah

keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih tindakan yang tepat dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi umumnya terkait dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi mencakup perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Dari pengertian dan pengertian motivasi kerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan. apa yang dia lakukan sehingga dia dapat mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2014) melihat motivasi kerja sebagai sumber dorongan dari penelitian McCeland yang berfokus pada dorongan yaitu : (Umar et al., 2022)

1. *Achievement Motivation*. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.
2. *Affiliation Motivation*. Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas
3. *Power Motivation*. Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan proses psikologis karyawan dalam merespon kondisi kerja dimana mereka bekerja untuk mencapai tujuan. Dimensi motivasi kerja menggunakan teori Deci dan Ryan (dalam Wirawan, 2013) yaitu :

- 1) Motivasi Intrinsik, indikator: Rasa memiliki terhadap organisasi, kebebasan berpikir kreatif dan inovatif, pekerjaan yang menarik dan menantang, keinginan untuk memiliki status sosial;

- 2) Motivasi Ekstrinsik, indikator: keinginan untuk peningkatan karir dan pangkat dalam organisasi, keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja, keinginan untuk mendapatkan gaji atau penghasilan yang tetap dan memadai, keinginan untuk mematuhi peraturan organisasi;
- 3) Amotivasi, indikator: merasa tidak cakap dalam menjalankan tugas, tidak berminat melakukan aktivitas, merasa aktivitas tidak berharga, merasa hidupnya terjamin. (Erline, 2017)

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif terhadap hasil kerja seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaannya. Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya dimana individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijakan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja. Selain itu, Mekta (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan.(Anggun Cahyani et al., 2020)

Menurut Nuraini, (2013:114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang mendapat pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih senang menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada remunerasi padahal remunerasi merupakan hal yang penting. Sedangkan menurut Dadang, (2013:15) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. menurut Mahmud (2014) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama masa kerjanya. Perera et al. (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan karyawan yang puas akan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Funmilola et al. (2013) menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja (penggajian, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(Kadek et al., 2015)

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa indikator. Dimensi kepuasan kerja adalah dimensi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, indikator keterampilan, bakat dan minat, sikap terhadap pekerjaan; Dimensi gaji, indikator: sistem penggajian, jaminan sosial, fasilitas; Dimensi lingkungan kerja, indikator: peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, kondisi kesehatan karyawan; Dimensi Kebijakan perusahaan, indikator: pengawasan, kebijakan terkait karyawan kontrak. (Erline, 2017)

Menurut (Afandi, 2018:82), mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki unsur kepuasan.
2. Upah
jumlah pembayaran yang diterima seseorang sebagai akibat pelaksanaan apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.
3. Promosi
kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui promosi. Hal ini berkaitan dengan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan kemajuan karir saat bekerja.
4. Pengawas
seseorang yang selalu memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan kerja
seseorang selalu berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat menemukan rekan kerja sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2013), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas. prinsip dan fungsi yang berpedoman pada norma,

prosedur operasi standar, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Umar et al., 2022)

Dari teori-teori yang telah diketahui di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan mempunyai tahapan-tahapan untuk mencapainya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu kinerja merupakan unsur penting dalam kemajuan dan kemunduran suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi menuju ke arah yang benar atau sekedar berjalan di tempat. (Umar et al., 2022)

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diperhitungkan dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan yang selesai dan berfungsi. Menurut Cascio (2013), ada lima syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan performance appraisal agar diperoleh hasil yang efektif, yaitu: (1) Reliability, (2) Relevance, (3) Sensitivity, (4) Practicality, dan (5) Akseptabilitas. (Umar et al., 2022)

Berdasarkan persyaratan efektivitas sistem penilaian kinerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai harus memenuhi persyaratan yaitu adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan tujuan yang ingin dicapai. telah ditetapkan sebelumnya.(Umar et al., 2022)

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila digunakan dengan benar, dapat mempercepat pencapaian tujuan

organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, ketepatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu di tempat kerja
4. Kerjasama dengan orang lain di tempat kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Muhammad Tony Nawawi / 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Motivasi kerja 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan 	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan a pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan dan motivasi kerja pada organisasi komitmen, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai R Square 0,308, artinya 30,80% dari komitmen organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi

2	I Kadek Budiantara , Ni Wayan Eka Mitariani , I Gusti Ayu Imbayani / 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi 2. Budaya organisasi 3. Kinerja karyawan 	Hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.
3	Erline Kristine / 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja 4. Motivasi kerja 	Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa secara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh 32egative dan signifikan terhadap kinerja karena faktor self-esteem. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Artinya dengan Kepuasan dan Komitmen Organisasi akan menimbulkan motivasi kerja maka akan menimbulkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT

				Mitra Karya Jaya Sentosa.
4	Angga Pratama / 2018	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea Dan Cukai)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja karyawan 	<p>komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai 5,025 dan signifikansi sebesar 0,000.</p> <p>Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan diperoleh nilai sebesar 2,720 dan nilai signifikansi sebesar 0,009.</p>
5	Trisninawati Dan Efan Elpanso / 2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan 4. Employee engagement 	<p>Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap employee engagement, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap employee engagement, Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja in role, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja in role, Lingkungan</p>

				Kerja berpengaruh 34egative terhadap Kinerja in role,
6	Priatna Dwiyansah Beta Asteria / 2021	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai kinerja, (3) motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

7	Ali umar dan suarni norawati / 2022	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kinerja 3. Komitmen organisasi 	Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
---	-------------------------------------	--	---	---

8	Ferum mahendra pranita / 2017	Influence of Motivation and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation 2. Organizational commitment 3. Job satisfaction 4. Employee performance 	<p>The results showed that there is a positive and significant influence between Motivation (X1) to Job Satisfaction (Y1), there is a positive and significant influence between Motivation (X1) on Performance (Y2), there is a positive and significant influence between Organizational Commitment (X2) on Job Satisfaction (Y1), exists a positive and significant influence between a positive and significant influence between Organizational Commitment (X2) to Performance (Y2), there is a positive and significant influence between Job Satisfaction (Y1) on Performance (Y2).</p>
9	Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend / 2015	Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discipline of work 2. Job motivation 3. Job satisfaction 4. Organizational commitment 	<p>The results of this study show them that Work Discipline has positive effect on Organizational Commitment. Work Motivation has positive effect on Organizational Commitment. Job satisfaction has positive influence on Organizational Commitment. Work discipline, work motivation and job satisfaction has positive influence on</p>

				Organizational Commitment.
10	P.Yukthamarani Permarupan, Roselina Ahmad Saufi, Raja Suzana Raja Kasim , Bamini KPD Balakrishnan / 2013	The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizational climate 2. Work passion employee 3. Organizational commitment 	The kernel of having the right employee relates to work passion. The passionate employee will be able to contribute more efficiently towards the growth of the organization. An excellent organizational will enable an enhanced economic development.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership, yang artinya bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Suwandi et al., 2022)

Menurut Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison et al., (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor

pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.(Febrian Enriko1) et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Menurut Handoko (2002) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.(Febrian Enriko1) et al., 2022) Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016) bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2015) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk

melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasional dan terikat pada tujuannya. Menurut Sapitri (2016), komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. (Ade Wahyudi Komang et al., 2021)

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa “kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamzah (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbert dan Jackson (2012) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan

seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.(Umar et al., 2022)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Davis (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan. Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan

yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. (D. Kompensasi et al., 2022)

Adapun kinerja dapat dibagi dalam dua hal yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok atau organisasi (Pusparani, 2021). Seorang karyawan yang mendapat penghargaan dari pimpinannya, baik berupa materi atau non materi adalah salah satu bentuk hasil dari kinerja individu yang telah dilakukan. Dimana, kinerja individu tersebut merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun, kinerja kelompok dapat berarti gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik (Alqudah et al., 2022). Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh perusahaan adalah arti kinerja menurut . Sedangkan, (Huang et al., 2020) menambahkan bahwa prestasi kerja seorang karyawan adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seorang terhadap pekerjaan yang diemban perusahaan terhadapnya. Pendapat lain menyampaikan bahwa, kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bentuk prestasi dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Votto et al., 2021).

Oleh karena itu, kualitas kinerja seorang karyawan dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengobaran yang diberikan perusahaan, dalam hal ini dapat mencakup sumber daya manusia yang ada di dalamnya itu karyawan itu sendiri serta biaya yang dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut. Prestasi kerja atau hasil kerja adalah dampak dari kualitas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

2.3.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pamungkas (2014) menunjukkan komitmen Organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan berupa perasaan senang atau tidak senang dalam memandang tugas pekerjaan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Mekta (2017) menunjukkan adanya keterkaitan dalam komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, karyawan cenderung akan memilih untuk tetap tinggal diperusahaan tersebut. Susanti dan Paluningdyah (2016), Kristine (2017) menunjukkan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Anggun Cahyani et al., 2020) sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja

2.3.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

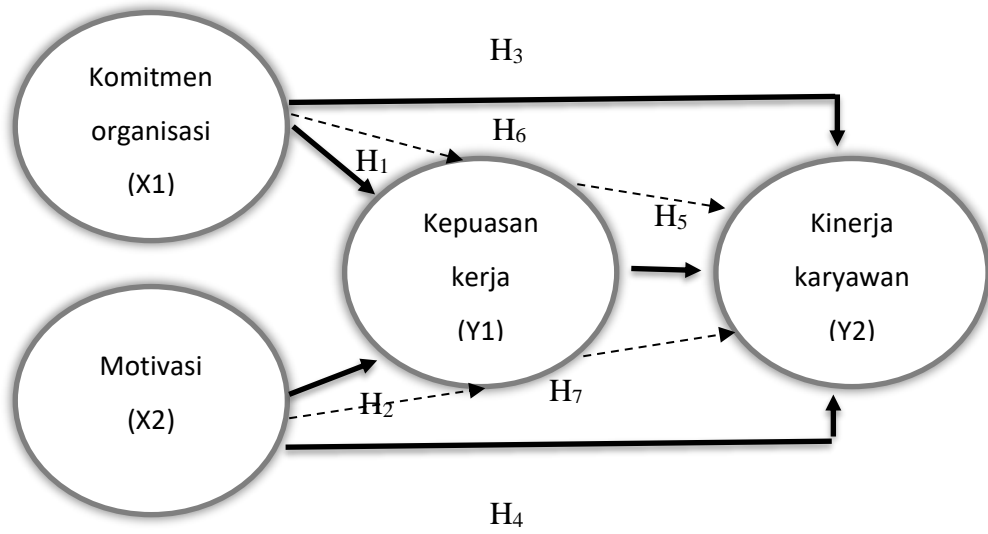
Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. dimana keinginan karyawan dalam bekerja merupakan motif untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan ekonomi

untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja. adanya dorongan yang kuat bagi karyawan merupakan tuntutan karyawan untuk menunjukkan kemampuannya yang menghasilkan kinerja yang baik. (Dwiyansah et al., 2021)

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Menurut Smith yang dikutip dan dialih bahasakan oleh Suwatno dan Donni (2016) menyatakan bahwa *Performance is output from processes, human otherwise* (Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia). Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian dikatakan sebagai jawaban sementara dan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam pernyataan hipotesis penelitian tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2010) Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- H₂ : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- H₃ : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- H₄ : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- H₅ : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- H₆ : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan outsourcing di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja.
- H₇ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan outsourcing di Bandar Lampung melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menjelaskan pengaruh antar variable yang ditetapkan dalam hipotesis berdasarkan perhitungan yang objektif. Dalam metode penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi (Priyono, 2008). Pendekatan kuantitatif juga dapat digunakan untuk menguji dan memperkuat teori yang ada. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa dalam melakukan pendekatan kuantitatif harus memiliki masalah yang jelas sehingga masalah tersebut bisa dijadikan pedoman dalam penelitian agar menemukan hasil dan jawaban.

3.2 Sumber Data Dan Jenis Data

3.2.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data mengenai pendapat responden tentang indikator dari variabel karakteristik. (marbawi adarny, 2016). Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner pada karyawan PT 1991, PT BIJAC, PT ADAM JAYA SATRIA PERKASA. Sedangkan Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara atau data yang diperoleh dan dicatat pihak lain. (marbawi adarny, 2016). Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel jurnal.

3.2.2 Jenis Data

Data merupakan sekumpulan informasi atau juga keterangan dari suatu hal yang diperoleh melalui sumber tertentu. Pentingnya data yaitu untuk menarik sebuah kesimpulan dan pengambilan keputusan melalui sebuah penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif sendiri dinyatakan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2013) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data berupa angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah untuk menghasilkan kesimpulan

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat tiga jenis variabel pada penelitian ini, variabel tersebut adalah variabel independen, variabel intervening, variabel dependen.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi.

3.3.2 Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian

ini adalah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

3.3.3 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan outsourcing.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Komitmen Organisasi (X1)	Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Bodroastuti et al., 2016)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinu 3. Komitmen normatif (Bodroastuti et al., 2016)
2	Motivasi (X2)	Keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan. (P. Kompensasi et al., 2020)	1. Tanggung jawab 2. Gaji 3. Kebijakan 4. Hubungan kerja 5. Lingkungan kerja (P. Kompensasi et al., 2020)
3	Kepuasan Kerja (Y1)	Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Bodroastuti et al., 2016)	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Bodroastuti et al., 2016)
4	Kinerja Karyawan (Y2)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang bertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. (Bodroastuti et al., 2016)	1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Kreatifitas 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Bodroastuti et al., 2016)

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. 1991 (Security), PT. BIJAC (Bina Kerja Cemerlang), dan PT. ADAM JAYA SATRIA PERKASA yang berjumlah 134 karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. 1991 (Security), PT. BIJAC (Bina Kerja Cemerlang), dan PT. ADAM JAYA SATRIA PERKASA yang berjumlah 134 karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang dicantumkan di media internet yaitu dengan google form dan disebarakan melalui media sosial kepada seluruh responden yang memenuhi karakteristik penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan yang nantinya berguna untuk memperoleh data empiris agar dapat memecahkan masalah penelitian dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. (Bodroastuti et al., n.d.). kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.2 perhitungan menggunakan skala likert

No	Pernyataan	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada perusahaan penyedia jasa yang ada di Bandar Lampung yaitu pada PT. 1991 (Security) yang berlokasi di JL. Perintis kemerdekaan nomor 195 B, tanjung gading, kota Bandar Lampung. Serta pada PT. BIJAC (Bina Kerja Cemerlang) yang berlokasi di JL. Nusa jaya, way dadi, kota Bandar Lampung. Kemudian pada PT. Adam Jaya Satria Perkasa yang berlokasi di JL. Sadewa, kota baru, kota Bandar Lampung.

3.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilakukan selama 4 bulan yang akan dimulai pada bulan januari 2023 sampai mei 2023.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen menunjukkan model pengukuran bagaimana variabel manifest atau observed variable merepresentasi variabel laten untuk diukur (Ghozali & Latan, 2015: 7). Rangkaian uji dalam model pengukuran atau outer model adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian (Andreas Wijaya, 2019:47).

Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.5 (Andreas Wijaya, 2019:101).

Uji validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih

dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015: 74)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015: 75).

Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indicator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Andreas Wijaya, 2019:100).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Menentukan t hitung dan t tabel = $t(a/2 ; n-k-1)$

Keterangan : n = Sampel

k = Jumlah Variabel

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi tersebut, maka akan semakin kuat variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2018).

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dihasilkan dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian hipotesis diterima atau ditolak. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.9.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM memiliki beberapa sebutan lain, seperti analisis struktur kovarian (covariance structure analysis), analisis variabel laten (latent variable analysis) analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis) dan analisis Linier Structural Relations (Lisrel) (Hair, dkk. 1998). Berdasarkan sebutan-sebutan tersebut, SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (structural model) dan analisis jalur (path analysis). SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat.

Structural Equation Modeling (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi

dan analisis faktor. Disisi lain disebut juga Path Analysis atau Confirmatory factor Analysis, karena keduanya merupakan jenis-jenis khusus dari SEM. Di dalam SEM terdapat 3 (tiga) kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (confirmatory factor analysis), pengujian model hubungan antara variabel (path analysis), dan mendapatkan model yang cocok untuk prediksi (model struktural dan analisis regresi).(Khotimah Harahap, n.d.)

3.9.2 Parsial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2013), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.(Kumarawati et al., 2017). Keunggulan dari Smart PLS atau Smart Partial Least Square adalah software statistik yang sama tujuannya dengan Lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel. Serta Pendekatan smartPLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Kemudian data tidak perlu normal multivariat dan ukuran sampel tidak perlu besar.

PLS merupakan salah satu metode untuk melaksanakan pemodelan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS. Model PLS ini digunakan pada saat dasar teori perancangan model lemah dan indikator pengukuran tidak memenuhi model pengukuran yang ideal. PLS dapat digunakan dengan jumlah sampel yang tidak besar dan dapat diterapkan pada semua skala data (Ghozali,2006). Di dalam PLS model struktural hubungan antar variabel laten disebut dengan inner model, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut outer model.(Kadek et al., 2015)

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan jasa di Bandar Lampung yang berjumlah 134 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	19-28	104	77,6%
2	29-38	22	16,4%
3	39-48	8	6%
Total		134	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 19-28 tahun artinya karyawan perusahaan jasa di Bandar Lampung didominasi oleh usia 19-28 tahun sebanyak 104 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	103	76,9%
2	Perempuan	31	23,1%
Total		134	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan perusahaan jasa di Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 103 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Komandan regu	19	14,2%
2	Anggota	115	85,8%
	Total	134	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan jabatan diketahui jabatan anggota menempati tingkat tertinggi artinya karyawan perusahaan jasa di Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan jabatan sebagai anggota sebanyak 115 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 134 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	X1.1	75	59	0	0	0
2	X1.2	65	69	0	0	0
3	X1.3	60	71	1	1	1
4	X1.4	61	71	1	1	0
5	X1.5	68	66	0	0	0
6	X1.6	68	65	1	0	0

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.4 diatas memaparkan jawaban dari responden terkait pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasi. Dari 6 pertanyaan tersebut mayoritas responden menjawab “Saya Merasa Senang Bekerja Dalam Perusahaan Ini” dengan total responden 75 orang dengan menjawab “Sangat Setuju”.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	X2.1	57	73	4	0	0
2	X2.2	66	66	1	1	0
3	X2.3	55	75	3	0	1

4	X2.4	69	63	2	0	0
5	X2.5	59	69	5	0	1

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.5 diatas memaparkan jawaban dari responden terkait pernyataan dalam variabel Motivasi. Dari 5 pertanyaan tersebut mayoritas responden menjawab “Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Pimpinan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Kemampuan Saya” dengan total responden 75 orang dengan menjawab “Setuju”.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Y1.1	63	71	0	0	0
2	Y1.2	58	75	1	0	0
3	Y1.3	63	71	0	0	0
4	Y1.4	63	71	0	0	0
5	Y1.5	58	73	3	0	0

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.6 diatas memaparkan jawaban dari responden terkait pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja. Dari 5 pertanyaan tersebut mayoritas responden menjawab “Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Beban Pekerjaan” dengan total responden 75 orang dengan menjawab “Setuju”.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Y2.1	67	67	0	0	0
2	Y2.2	68	66	0	0	0
3	Y2.3	68	66	0	0	0
4	Y2.4	69	64	0	1	0
5	Y2.5	65	66	3	0	0

Sumber : hasil data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.7 diatas memaparkan jawaban dari responden terkait pernyataan dalam variabel Kinerja. Dari 5 pertanyaan tersebut mayoritas

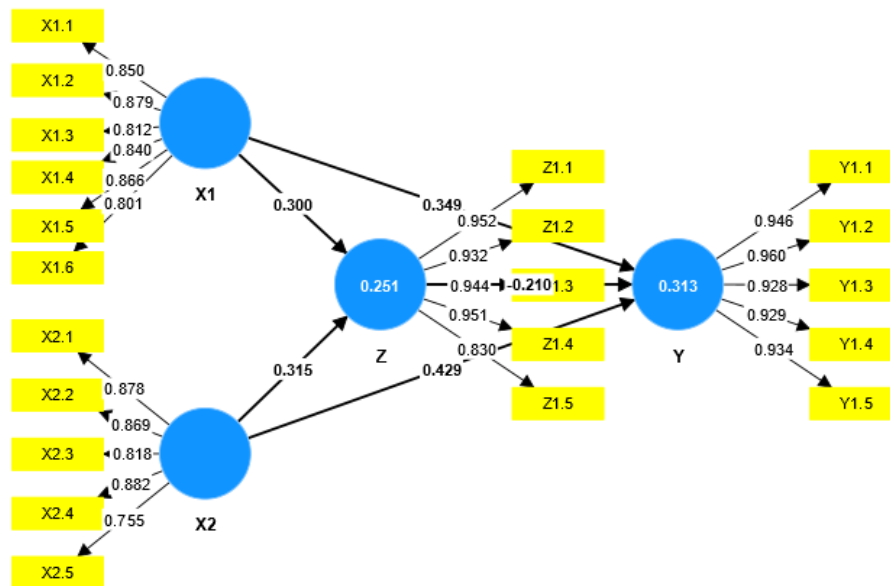
responden menjawab “Saya Dapat Bekerja Sama Dengan Sesama Karyawan Dan Atasan” dengan total responden 69 orang dengan menjawab “Sangat Setuju”.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas bisa dilihat dari *outer loading*. *Outer loading* yaitu suatu nilai yang menjelaskan keterkaitan antara pernyataan dan variabel latennya.

Gambar 4.1 Tampilan pengukuran *outer model*



Tabel 4.8 *loading factor*

Kode Pernyataan	Komitemen Organisasi (X1)	Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)	Keterangan
X1.1	0.850				Valid
X1.2	0.879				Valid
X1.3	0.812				Valid
X1.4	0.840				Valid
X1.5	0.866				Valid
X1.6	0.801				Valid
X2.1		0.878			Valid
X2.2		0.869			Valid
X2.3		0.818			Valid

X2.4		0.882			Valid
X2.5		0.755			Valid
Y1.1			0.946		Valid
Y1.2			0.960		Valid
Y1.3			0.928		Valid
Y1.4			0.929		Valid
Y1.5			0.934		Valid
Y2.1				0.952	Valid
Y2.2				0.932	Valid
Y2.3				0.944	Valid
Y2.4				0.951	Valid
Y2.5				0.830	Valid

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa item-item penelitian sudah memenuhi syarat dalam memenuhi uji validitas dengan melihat pada nilai *outer loading* yang sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0.7.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

a) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian ini diuji menggunakan *composite reliability*, suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Berikut adalah hasil dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.9 *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Komitmen Organisasi	0.936	0.709
Motivasi	0.924	0.708
Kepuasan Kerja	0.974	0.882
Kinerja	0.966	0.852

Berdasarkan data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa *composite reliability* dari semua variabel > 0,7 maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengukuran lainnya dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *average variance extracted (AVE)* masing-masing konstruk nilainya harus > 0,5. Dari tabel diatas, maka dapat diketahui nilai AVE dari keseluruhan variabel lebih dari 0,5 yang artinya reliabel.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat *original sample* yaitu untuk mengetahui variabel tersebut berpengaruh positif atau negatif dan untuk mengetahui variabel tersebut signifikan atau tidak signifikan dengan melihat *p-values* dan nilai t-statistik. Berikut adalah hasil dari analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10 *Total Effects*

Pengaruh	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	t Statistics	P Values
X1 => Y	0.285	0.279	0.098	2.918	0.004
X1 => Z	0.300	0.301	0.082	3.663	0,000
X2 => Y	0.362	0.374	0.096	3.755	0.000
X2 => Z	0.315	0.321	0.084	3.738	0.000
Z => Y	-0.210	-0.216	0.085	2.469	0.014

Hipotesis yang ada pada penelitian ini menguji apakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*. Hasil pengujian pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai *original sample* yaitu 0.285 yang artinya bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik $2.918 > 1.96$ dan P value $0.004 < 0.05$. Hasil pengujian pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai *original sample* 0.300 dari hasil ini dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $3.663 > 1.96$ dan P value $0.000 < 0.05$.

Hasil pengujian pada motivasi menunjukan bahwa nilai *original sample* 0.362 dari hasil ini dapat disimpulkan bahwasannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik $3.755 > 1.96$ dan P value $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian pada motivasi menunjukan bahwa nilai *original sample* 0.315 dari hasil ini dapat disimpulkan bahwasannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t statistic $3,738 > 1.96$ dan P value $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian pada kepuasan kerja menunjukan bahwa nilai *original sample* -0.210 dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t statistic $2.469 > 1.96$ dan P value $0.014 < 0.05$.

4.3.2 Hasil Uji Koefisien Deeterminasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Berikut adalah hasil dari analisis data penelitian:

Tabel 4.11 *R-square*

Item	R-square
Kinerja	0.313
Kepuasan kerja	0.251

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai R Square sebesar 0.313 yang berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan motivasi adalah sebesar 31,3%, sedangkan sisanya sebesar 68,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, hasil nilai R Square diatas juga menunjukkan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai R Square sebesar 0.251 yang berarti bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan motivasi adalah sebesar 25,1%, sedangkan sisanya sebesar 74,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai original sample dalam penelitian ini 0.300 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $3.663 > 1.96$ dan P-value $0.000 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut memberikan makna bahwa semakin baik sebuah perusahaan membuat komitmen organisasi dengan karyawannya maka seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena komitmen perusahaan dengan karyawan berjalan dengan baik sehingga tercipta kepuasan kerja pada karyawan outsourcing tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Kusumaningsih, Baraba dan, Utami (2016) dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai original sample dalam penelitian ini 0.315 yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $3.738 > 1.96$ dan P-value $0.000 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut memberikan makna bahwa memberikan bentuk sebuah motivasi seorang pemimpin sangat membantu seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik maka dari itu karyawan yang diberikan motivasi tersebut akan senang serta puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2001), Brahmasari (2008), Saleem et al. (2010), Ahmed et al. (2010), Ayub dan Rafif (2011), Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai original sample dalam penelitian ini 0.285 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $2.918 > 1.96$ dan P-value $0.004 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut bermakna bahwa sebuah komitmen yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila dijalankan dengan baik dan tidak ada penilaian buruk karyawan terhadap perusahaan maka kinerja seorang karyawan akan meningkat dikarenakan perusahaan menjalankan komitmennya dengan baik dan tidak ada kendala.

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Taurisa dan Ratnawati (2013) bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja. Dan juga Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jufrizen dan Fahmi (2018), Rahmawati (2019) dan Cahyani, dkk (2020) yang berjudul menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai original sample dalam penelitian ini 0.362 yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $3.755 > 1.96$ dan P-value $0.000 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut bermakna bahwa memberikan motivasi kerja oleh seorang atasan ataupun pemimpin sangatlah berpengaruh baik dengan keberlangsungan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu pengawasan dan memberikan motivasi sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerjanya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2014), dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)”, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut karyawan yang memiliki motivasi tinggi, tentu akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula, maka kinerja karyawan tersebut akan ikut meningkat, Sebaliknya tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie Liana, Tristina Rijanti (2016) Dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Salatiga dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai original sample dalam penelitian ini -0.210 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $2.469 > 1.96$ dan P-value $0.014 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut bermakna bahwa kepuasan kerja mengalami permasalahan dengan variabel kinerja dikarenakan masih terdapat sebuah persoalan akan tetapi persoalan seperti itu akan dapat teratasi dapat dilihat dengan nilai signifikan nya. Maka dari itu pemberian insentif yang tepat kepada karyawan sangat perlu diterapkan agar kinerja karyawan stabil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Murdiyani (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

4.4.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai original sample dalam penelitian ini -0.063 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $1.880 > 1.96$ dan P-value $0.060 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keenam komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing diterima.

Hasil tersebut bermakna bahwa komitmen organisasi tidak memediasi variabel kinerja melalui kepuasan kerja dikarenakan hasil penghitungan olah

data menunjukkan nilai negatif serta tidak signifikan terhadap hipotesis ini. Maka dari itu pengaruh komitmen organisasi bisa menjadi pengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4.4.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai original sample dalam penelitian ini -0.066 yang artinya motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan outsourcing dan nilai T-statistik $1.948 > 1.96$ dan P-value $0.051 < 0.05$, dengan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi secara tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui kepuasan kerja diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memediasi kinerja dan kepuasan kerja. Akan tetapi dapat secara langsung mempengaruhi motivasi terhadap kinerja tanpa melalui mediasi kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* melalui kepuasan kerja pada perusahaan jasa di Bandar Lampung. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 5) Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 6) Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.
- 7) Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada perusahaan jasa di Bandar Lampung.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

- 1) Saran untuk perusahaan. Untuk perusahaan harus selalu memantau dan memperhatikan karyawan nya terkait dengan meningkatkan pelatihan agar karyawan dapat mengembangkan pengetahuan para karyawan serta perusahaan perlu meningkatkan pemberian intensif yang diterima para karyawan.
- 2) Saran untuk karyawan. Untuk karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lebih baik serta dapat terus meningkatkan komitmennya sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Saran untuk peneliti yang akan datang. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini serta menambah kekurangan yang ada di dalam penelitian ini dan juga penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti telah melaksanakan penelitian ini dengan semaksimal mungkin, namun peneliti menyadari bahwa di dalam penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan diantaranya yaitu :

- 1) Penelitian ini terbatas pada pengujian mengenai beberapa faktor yang ada pada saat melakukan pengujian diantaranya faktor sampel yang terbatas.
- 2) Penelitian ini terfokus pada karyawan di Bandar Lampung, sehingga hasil dari penelitian ini hanya pada Batasan lokasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Wahyudi Komang, I Gede Putu Kawiana, I Wayan Suartina, & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, P. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior* (Vol. 2, Issue 2).
- Anggun Cahyani, R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi DAN Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Bodroastuti, T., Ruliaji, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (N.D.). *Tri Bodroastuti Argi Ruliaji Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Komitmen Organisasi DAN Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta DAMPAKNYA Terhadap Kinerja KARYAWAN.*
- Bodroastuti, T., Ruliaji, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (2016). *Tri Bodroastuti Argi Ruliaji Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Komitmen Organisasi DAN Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta DAMPAKNYA Terhadap Kinerja KARYAWAN.*
- Dwiyansah, P., Asteria, B., Studimanajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 5, Issue 2). Retrieved From [Http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id](http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id)
- Erlina, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karta Jasa Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14.
- Febrian Enriko1), T. A., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. In *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* (Vol. 3, Issue 1). Retrieved From Www.Jurnal.Umb.Ac.Id
- Kadek Budiantara, I., Wayan, N., Mitriani, E., Gusti, I., Imbayani, A., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (N.D.). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar*. 2022.
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*.
- Khotimah Harahap, L. (N.D.). *Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan Smartpls (Partial Least Square) Oleh*.
- Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company:
- Yeni Ariesa, P., Kamal, J., Emmanuel (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru). *Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*. 5(2).
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75. Doi: 10.22225/Jj.4.2.224.63-75
- Marbawi Adarny, Se. , M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*.
- Noor, Z. A. (2013). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Pratama, A. (2018). Hal (122-141) @Pr @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, 1(3).
- Suwandi, Anggalia Wibasuri, & Betty Magdalena. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 13, 35–48.
- Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, & Yulia Tiara Tanjung. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku

Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah “Advokasi” Vol 10 No. 02 September 2022.*

Trisninawati, & Elpanso Efan. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee Engagement. *Journal Management*, 20(3), 2021.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
Doi: 10.36778/Jesya.V5i1.656

LAMPIRAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Lampung

Dengan hormat, Bersama kuesioner ini saya :

Nama : M.Irfan

Npm : 19411068

Prodi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Teknokrat Indonesia

Memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk bersedia mengisi kuesioner yang terkait dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Jasa Di Bandar Lampung”.

Penelitian tersebut dilakukan guna memperoleh gelar sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia. Untuk ini saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk mengisi kuesioner terlampir. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

M.Irfan

KUESIONER PENELITIAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

A. Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Terdapat alternatif jawaban dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

B. Berilah tanda ceklis (√) salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai.

2. IDENTITAS RESPONDEN

A. **Usia** :

- 19-28 Tahun
- 29-38 Tahun
- 39-48 Tahun

B. **Jenis Kelamin** :

- Laki – laki
- Perempuan

C. **Jabatan** :

- Komandan regu
- Anggota

Variabel Komitemen Organisasi (X1)

Lampiran 1. Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa senang bekerja dalam perusahaan ini					
2	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
3	Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena pilihan bekerja di tempat lain terbatas					
4	Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik					
5	Saya percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah faktor penting					
6	Loyalitas pada perusahaan adalah prinsip utama saya					

Variabel Motivasi (X2)

Lampiran 2. Kuesioneer Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
2	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan saya					
4	Saya mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab					
5	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman					

Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Lampiran 3. Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan					
3	Ada kesempatan promosi jika saya memiliki prestasi yang baik					
4	Atasan mampu menerapkan kebijakan perusahaan secara konsisten dalam praktik sehari-hari					
5	Rekan kerja saya selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain					

Variabel Kinerja (Y2)

Lampiran 4. Kuesioner Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
2	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
5	Saya dapat membantu perusahaan mengembangkan ide atau gagasan					

Lampiran 5. Jawaban Karakteristik Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	19-28	104	77,6%
2	29-38	22	16,4%
3	39-48	8	6%
Total		134	100

Lampiran 6. Jawaban Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	103	76,9%
2	Perempuan	31	23,1%
Total		134	100

Lampiran 7. Jawaban Karakteristik Jabatan

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Komandan regu	19	14,2%
2	Anggota	115	85,8%
Total		134	100

Lampiran 8. Jawaban Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	X1.1	75	59	0	0	0
2	X1.2	65	69	0	0	0
3	X1.3	60	71	1	1	1
4	X1.4	61	71	1	1	0
5	X1.5	68	66	0	0	0
6	X1.6	68	65	1	0	0

Lampiran 9. Jawaban Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	X2.1	57	73	4	0	0
2	X2.2	66	66	1	1	0
3	X2.3	55	75	3	0	1
4	X2.4	69	63	2	0	0
5	X2.5	59	69	5	0	1

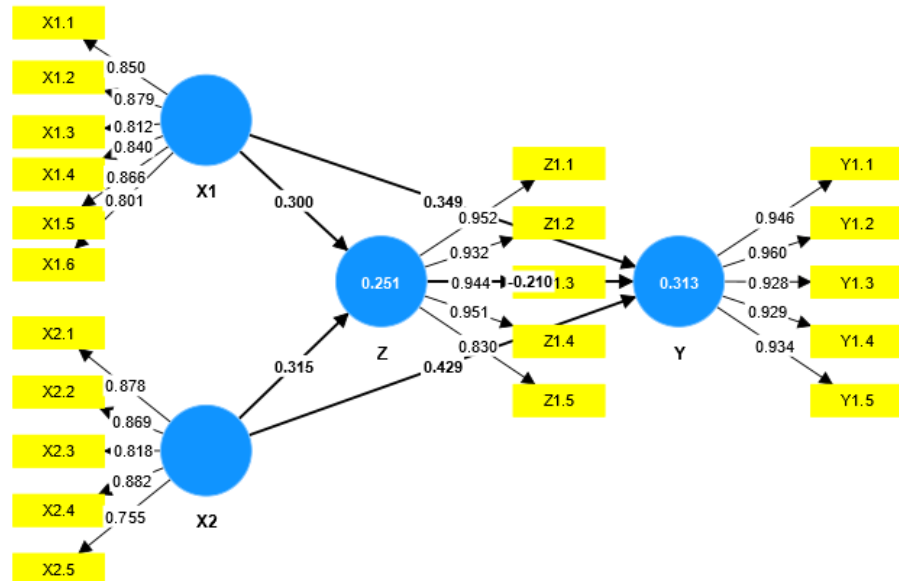
Lampiran 10. Jawaban Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Y1.1	63	71	0	0	0
2	Y1.2	58	75	1	0	0
3	Y1.3	63	71	0	0	0
4	Y1.4	63	71	0	0	0
5	Y1.5	58	73	3	0	0

Lampiran 11. Jawaban Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Y2.1	67	67	0	0	0
2	Y2.2	68	66	0	0	0
3	Y2.3	68	66	0	0	0
4	Y2.4	69	64	0	1	0
5	Y2.5	65	66	3	0	0

Lampiran 12. Hasil Outer Model



Lampiran 13. Hasil Uji Validitas

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.850			
X1.2	0.879			
X1.3	0.812			
X1.4	0.840			
X1.5	0.866			
X1.6	0.801			
X2.1		0.878		
X2.2		0.869		
X2.3		0.818		
X2.4		0.882		
X2.5		0.755		
Y1.1			0.946	
Y1.2			0.960	
Y1.3			0.928	
Y1.4			0.929	
Y1.5			0.934	
Z1.1				0.952
Z1.2				0.932
Z1.3				0.944
Z1.4				0.951
Z1.5				0.830

Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas

Construct reliability and validity - Overview Zoom (100%) Copy to Excel Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.918	0.922	0.936	0.709
X2	0.896	0.906	0.924	0.708
Y	0.967	0.969	0.974	0.882
Z	0.956	0.962	0.966	0.852

Lampiran 15. Hasil Uji T

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (100%) Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Y	0.349	0.345	0.099	3.517	0.000
X1 → Z	0.300	0.301	0.082	3.663	0.000
X2 → Y	0.429	0.444	0.091	4.719	0.000
X2 → Z	0.315	0.321	0.084	3.738	0.000
Z → Y	-0.210	-0.216	0.085	2.469	0.014

Lampiran 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Y	0.313	0.298
Z	0.251	0.240

Lampiran 17. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Zoom (100%)

Copy to Excel

Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Z → Y	-0.063	-0.066	0.034	1.880	0.060
X2 → Z → Y	-0.066	-0.069	0.034	1.948	0.051