

**Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan
Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan “X” Yogyakarta**

JURNAL PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Nama : Satrio Pamungkas
Nomor Mahasiswa : 12311357
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan “X” Yogyakarta

Nama : Satrio Pamungkas

Nomor Mahasiswa : 12311357

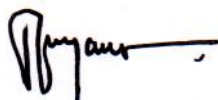
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 April 2017

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing



Dra. Titik Nurbiyati, M.Si

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. (Studi pada Karyawan Perusahaan X Yogyakarta)

Satrio Pamungkas

Universitas Islam Indonesia

spamungkas94@gmail.com

Abstract

To increase a good and optimal employees performance, is needed a knowledge what factor can increase employees performance. Therefore, the purpose of this research was to examine the effect of the work discipline and compensation on the employees performance with employees job satisfaction as intervening variable. The respondent took from outsourcing employees in economic faculty and integrated library Islamic University of Indonesia. The analytical data tool used descriptive analysis, regression analysis and path analysis. with sensus population 55 respondent. The results of this research showed that simultaneous variable work discipline and compensation positively significant to be a factor to employees performance and job satisfaction. The results parsial showed that work discipline positively significant affect of employees performance, compensation positively affect of employees performance, work discipline positively significant affect of job satisfaction, compensation positively significant affect of job satisfaction and job satisfaction positively significant affect of employees performance

Keyword: *work discipline, compensation, job satisfaction, employees performance*

Abstrak

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan optimal, dibutuhkan pengetahuan akan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden diambil dari karyawan *outsourcing* di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2006) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2003:5). Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya kinerja. Turunnya kinerja memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kegelisahan terdapat dimana-mana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan serta tingkat kedisiplinan yang rendah, kompensasi yang tidak setimpal serta kepuasan kerja yang tidak terpenuhi (Nitisemito 1992 dalam Tohardi 2002). Hal ini diperkuat oleh Suci (2015) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu cara yang dilakukan guna mencapai tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan..

Ketidakdisiplinan di dalam organisasi merupakan salah satu bentuk yang merugikan baik sebagai individu atau sebuah organisasi yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. (Rivai 2011:825). Suci (2015) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja, dimana semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan juga diperlukan faktor kompensasi yang setimpal dengan kinerja yang dilakukannya. Kompensasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi perusahaan teruma untuk memuaskan para karyawan. Kompensasi akan membantu mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan meningkatkan semangatnya yang akan berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan. Kompensasi menurut Ivancevich (1995) dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dengan kata lain, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Sedangkan Simamora (2004:445) dalam Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan. Thaief *et al* (2015) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Sedangkan menurut As'ad (1998), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Banyak faktor yang mampu memberikan kepuasan pada karyawan, sehingga menstimulus karyawan untuk bekerja dengan optimal. Menurut Hasibuan (2009), tujuan diberikannya kompensasi adalah kepuasan kerja, disiplin, ikatan kerjasama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, pengaruh dari serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Dengan kata lain, ketiga variabel ini memiliki keterkaitan satu sama lain, yakni jika semuanya terpenuhi dengan baik, pasti akan diimbangi dengan peningkatan kinerja dari sebuah organisasi/perusahaan. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian oleh Khan (2012) dimana penelitiannya mengemukakan hasil kinerja yang dipengaruhi aspek kepuasan. Terlihat menonjol kinerja yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, menandakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini memberikan gagasan pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi diduga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional (variabel *intervening*). Variabel *intervening* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh kontijen yang kuat (baik secara langsung maupun tidak langsung) pada hubungan variabel independent terhadap variabel dependen (Sekaran, 2006). Sejalan dengan variabel *intervening* tersebut, maka perlu dikaji lebih mendalam pengaruh langsung maupun tidak langsung antara disiplin kerja dan kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu topik tentang disiplin kerja yang mempunyai dampak pada kinerja menjadi relevan untuk diteliti. Dengan menambahkan kompensasi sebagai variabel dependen yang mendampingi disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Subyek penelitian ini adalah karyawan outsourcing dari Perusahaan X yang di tempatkan di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian-penelitian yang terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan:

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Suci (2015) yang berjudul *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines* (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (*R square*) dari 0,379. Dari hasil hipotesis bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Thalib (2015) yang berjudul *The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal VI Office – Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi secara parsial dan simultan pertunjukan kinerja karyawan kantor Makassar Lantamal VI, tetapi faktor motivasi mempengaruhi lebih dominan dibandingkan dengan disiplin, motivasi dan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriningtyas (2014) yang berjudul *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Keuangan di Unit Kerja Daerah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2013) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Spinning I PT. Damatex Salatiga)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Jamil *et al* (2011) yang berjudul *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan praktek evaluasi kinerja secara positif dan signifikan dan berhubungan dengan kinerja karyawan dari organisasi sektor publik maupun swasta di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Thaief *et al* (2015) yang berjudul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan tidak terlalu berpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2009) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa bentuk kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji atau kompensasi berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marwat (2009) yang berjudul *Impact Of Selection, Training, Performance Appraisal And Compensation On Employee Performance A Case Of Pakistani Telecom Sector*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan seleksi, pelatihan dan kompensasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Sebagian besar orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Thaief *et al* (2015) yang berjudul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan tidak terlalu berpengaruh.

Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wuysang *et al* (2016) yang berjudul *The Influence Of Work Discipline, Leadership Behavior And The Work Motivation On Job Satisfaction And Job Performance Of Employee In KFC Bahu Mall Manado*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KFC Bahu Mall Manado. Dengan demikian disiplin kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerja yang disiplin akan lebih produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2013) yang berjudul *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Studi pada PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin)*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Dengan demikian disiplin kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerja yang disiplin akan lebih produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto (2015) yang berjudul *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Dengan demikian disiplin kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerja yang disiplin akan lebih produktif.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muflih (2015) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Dengan demikian kompensasi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerja yang akan lebih produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dunia Garmen Internasional. Dengan demikian kompensasi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang bagus dan kompensasi yang setimpal akan membuat karyawan akan menjadi lebih produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtyas *et al* (2014) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Cluster dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta. Dengan demikian kompensasi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerja yang akan lebih produktif.

Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dunia Garmen Internasional. Dengan demikian kompensasi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya disiplin yang baik, budaya organisasi yang bagus dan kompensasi yang setimpal akan membuat karyawan akan menjadi lebih produktif.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al* (2012) yang berjudul *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. Hasil penelitian mengemukakan bahwa hasil kinerja yang dipengaruhi aspek kepuasan. Terlihat menonjol kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, menandakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang berjudul *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Dan hasil dari penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lama bekerja tidak berhasil memoderasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dan lama bekerja berhasil memoderasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Ahmadi (2009) yang berjudul *Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia*. Hasil penelitian mengemukakan bahwa dari 927 responden ditemukan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Riyad, Arab Saudi diantaranya variabel kepuasan kerja, organisasional komitmen, personal dan profesional. Yang paling kuat adalah komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Faktor Personal yang mempengaruhi kinerja perawat termasuk di dalamnya pengalaman, nasionalitas, jenis kelamin, dan status pernikahan. Level pendidikan cenderung negatif pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) yang berjudul *Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada peningkatan positif dalam kinerja guru di sekolah yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kondisi kerja dan motivasi guru untuk mengajar bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardharianti (2014) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Dengan demikian kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibutuhkan guna menunjang tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:444), bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku guna menunjang kinerja karyawan maksimal. Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan guna meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:86) bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi menurut Ivancevich (1995) dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dengan kata lain, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan harapan kinerja yang mereka berikan menjadi baik. Kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai pemberian dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Kompensasi merupakan salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan (Simamora 2004:445).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penting untuk karyawan di sebuah organisasi, karena kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam organisasi. Berikut ini pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli. Menurut As'ad (1995:104) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berarti bahwa kepuasan kerja melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Davis dalam Mangkunegara (2011:117) bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:323)

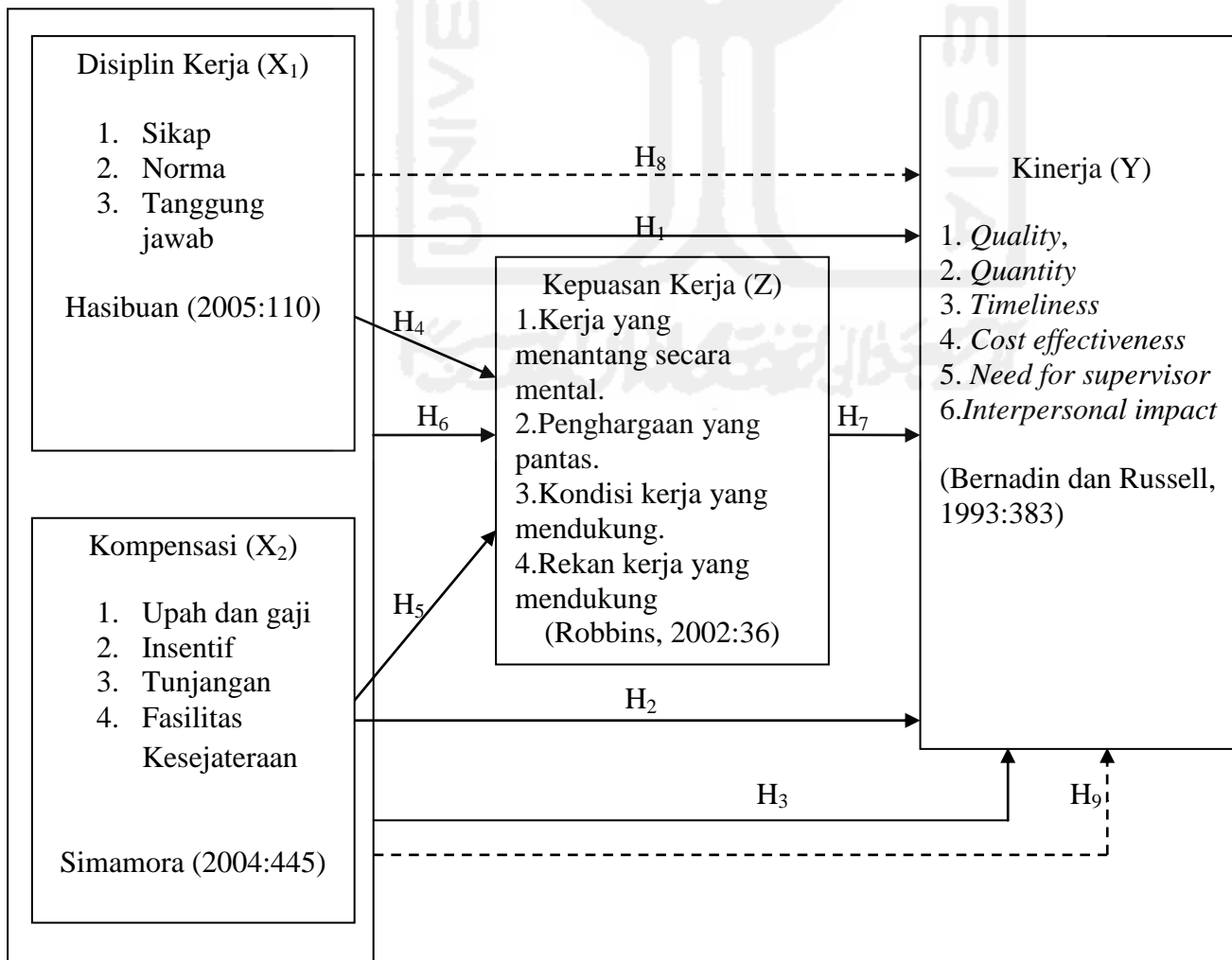
mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2007:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja

Kinerja menurut Bernadin dan Russell (1993) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2006:94) bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:174) bahwa Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut model konseptual dengan penjelasan yang berhubungan dengan setiap variabel.



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₂ : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₃ : Disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₄ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₅: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₆ : Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₈ : Diduga pengaruh tidak langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
- H₉ : Diduga pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2012). Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kuisioner kepada para karyawan *outsourcing* Perusahaan X.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan *outsourcing* Perusahaan X yang ditempatkan di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti tidak bisa menyebutkan nama perusahaan secara gamblang dikarenakan perihal privasi.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan *outsourcing* Perusahaan X yang ada di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia sebanyak 55 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel *independent*, *dependent* dan *intervening*. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja

dan kompetensi. Sedangkan *variable dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja. Dan yang terakhir *variable intervening* yang merupakan *variable* penyelantara yang terletak diantara *variable independent* dan *dependent*, sehingga *variable independent* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya *variable dependent* (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini *variable intervening*nya adalah kepuasan kerja. Pengukuran menggunakan skala *Likert*.

Kinerja karyawan diukur dengan delapan belas pertanyaan merujuk pada Bernadin dan Russel (1993). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala antara satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator yang digunakan dalam kinerja: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervisor and Interpersonal impact*.

Disiplin kerja diukur dengan sembilan pertanyaan merujuk pada Hasibuan (2006). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala antara satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator yang digunakan dalam disiplin kerja: Sikap, Norma dan Tanggung Jawab.

Kompensasi diukur dengan dua belas pertanyaan merujuk pada Simamora (2004). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala antara satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan

Sedangkan kepuasan kerja diukur dengan dua belas pertanyaan merujuk pada Robbins (2002). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala antara satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer menurut Sugiyono (2008:402) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterangan langsung dari responden dengan menjawab kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang berisi daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai *outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Survei dilakukan pada 3 dan 4 Maret 2017 melibatkan para karyawan *outsourcing* di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Sebanyak 55 karyawan telah digunakan sebagai responden. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling* dari populasi jumlah total keseluruhan karyawan Perusahaan X yang khusus bekerja di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia.

Uji Instrumen Penelitian

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dinyatakan variabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan dan kelayakan sebuah ukuran atau instrumen penelitian yang digunakan. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan instrument kuesioner untuk mendapatkan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005)

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005).

Metode Analisis Data

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif adalah analisis untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Sedangkan analisis statistik adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik, dan dalam penelitian ini menggunakan regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi 13variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian adanya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan besarnya tolerance value dan besarnya VIF (Ghozali, 2005). Jika nilai tolerance value $> 0,10$ atau < 1 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Kesimpulan dilihat dari sebaran plot data yang dihasilkan.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.). Untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi, maka digunakan metode Durbin Watson (DW test). Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Uji Durbin Watson. Selanjutnya, diperlukan beberapa kriteria hipotesis dalam uji autokorelasi untuk menentukan keputusan ditolak atau diterimanya sebuah data penelitian, seperti Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan P_{value} pada *output estimate* dengan alpha 5%, jika P_{value} lebih kecil dari 5% maka indikator dinyatakan valid. Seluruh indikator valid menunjukkan angka sangat kecil dan berada di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2010) reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha > 0.6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2010). Hasil diperoleh dari Uji Reliabilitas variabel disiplin kerja memperoleh nilai cronbach alpha 0,730. Variabel kompensasi memperoleh nilai cronbach alpha 0,747. Variabel kepuasan karyawan memperoleh nilai cronbach alpha 0,765 dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai cronbach alpha 0,757. Dari semua variabel yang digunakan didapatkan nilai cronbach alpha $> 0,6$ yang mengartikan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari 55 responden mempunyai karakteristik karyawan dominan berjenis kelamin laki-laki 47 karyawan (85,5 persen), berusia diantara 36tahun-45tahun dengan jumlah 27 responden (49,1 persen), menikah sebanyak 37 responden (67,3 persen), berpendidikan terakhir SMA sebanyak 48 responden (87,3 persen), dengan masa kerja rata-rata 5 sampai 8 tahun dengan jumlah 27 responden (49,1 persen) dan dengan rata-rata berpenghasilan dibawah 1.500.000 sebanyak 52 (94,5 persen)

Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian adanya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan besarnya tolerance value dan besarnya VIF (Ghozali, 2005). Jika nilai tolerance value $> 0,10$ atau < 1 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini Dengan nilai VIF dari disiplin kerja sebesar 1,144 dan nilai VIF dari kompensasi sebesar 1,144. Sedangkan untuk nilai Tolerance $> 0,10$ atau < 1 dengan nilai Tolerance dari disiplin kerja sebesar 0,874 dan nilai Tolerance dari kompensasi sebesar 0,874. Jadi berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Kesimpulan dilihat dari sebaran plot data yang dihasilkan. Melalui grafik *scatter plot* pada gambar dihasilkan dapat dilihat pola penyebaran data yang ada pada variabel kinerja dan kepuasan kerja. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada

scatter plot menyebar di atas dan di bawah dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari pola penyebaran ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi Asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan metode Durbin Watson (*DW test*). Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Uji Durbin Watson. Selanjutnya, diperlukan beberapa kriteria hipotesis dalam uji autokorelasi untuk menentukan keputusan ditolak atau diterimanya sebuah data penelitian, seperti Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

Dari hasil olah data didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1.583. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 1.583 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi pada kepuasan kerja terpenuhi.

Dari hasil olah data didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1.571. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 1.571 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi pada kinerja terpenuhi.

Pengujian Hipotesis 1

H1-Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,201. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.046 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 2

H2-Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,256. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.001 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi kompensasi yang dirasakankaryawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 2 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 3

H3-Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,317. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 3 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 4

H4-Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,255. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.013 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 5

H5-Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,363. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 5 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 6

H6-Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,462. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 6 **terbukti**.

Pengujian Hipotesis 7

H7-Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Diperoleh tingkat pengaruh sebesar 0,547. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas = 0.000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 7 **terbukti**.

Analisis Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian Hipotesis 8

H8-Diduga ada pengaruh tidak langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Ditemukan hasil dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,250 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan sebesar 0,174. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 8 **tidak terbukti**.

Untuk memperkuat hasil analisis penelitian, saya juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan outsourcing yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dari wawancara tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

“Gimana yah mas, saya bingung *hehehe*... mungkin karena tergantung dari kepuasan pribadi masing-masing juga yah mas... disiplin kerja disini menurut saya sendiri sih gak ada masalah yah saling memaklumi saja, temen-temen disini juga banyak yang merasa kepuasan didalam bekerja nya kurang” Mas Agung (karyawan *outsourcing*).

“Biasanya mas sebelum memulai pekerjaan kita selalu *ngawalin* dengan... apa yah istilahnya.... nah itu *briefing*. Iya jadi kita dikasih tau pekerjaan apa yang harus diselesaikan pada hari itu, entah ada tambahan pekerjaan atau lain-lain. Untuk evaluasi biasanya sebulan sekali sih... biasanya sama pimpinan senior kita yang disini saja aja”

“Nah kalo soal faktor pemimpin, mungkin hampir setiap hari menyemangati dan mengawasi kita... jadi kerjaan lebih bagus... ya agar disiplin dalam bekerjalah, nah dari situ saya sebagai bawahan sih merasa puas yah. Karna bagi saya pribadi itu bisa bikin semangat kerja biar kerjaan lebih oke lagi” Mas Ramadhan (karyawan *outsourcing*).

Dari penjabaran diatas menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja akan tetapi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karyawan *outsourcing* di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Kemudian dari wawancara di atas dapat diambil kesimpulan penyebab disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. Dikarenakan ada beberapa pengaruh lain yang dilakukan. Salah satunya oleh faktor pemimpin yang dengan selalu mengawasi dan menyemangati secara langsung agar didalam diri mereka selalu semangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja mereka maksimal. Jadi inilah penyebab mengapa pengaruh langsung disiplin kerja pada kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

Pengujian Hipotesis 9

H9-Diduga ada pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja.

Ditemukan hasil dari pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,424 sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan sebesar 0,329. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 9 **tidak terbukti**.

Untuk memperkuat hasil analisis penelitian, saya juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan *outsourcing* yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dari wawancara tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

“Ya kalau soal gaji sih mas.. yang pasti buat penghasilan aja lah, buat keluarga yg utama. Gaji memang sesuai umr, ya walupun ada potongan dari perusahaan yang naungin kami. Lagian kami juga diberikan jaminan kesehatan seperti bpjs itu, alhamdulillah saja” Mas Agung (karyawan *outsourcing*).

“Tapi ya mau gimana lagi mas, memang sudah setara dengan pekerjaan yg kami jalani dan kami memang butuh juga... Mau gak mau yaa harus puas *hehehehe*... Pokoknya ya kami fokus kerja saja lah yang baik, masalah puas atau tidaknya sama gaji yang didapat tergantung pribadi masing-masing... Toh misal kalo dihitung-hitung dari lingkungan kerja, teman kerja yang saling mendukung, baik-baik dan lain-lainnya itu dijadikan materi, sudah sangat puas kok, sebanding... Atau mungkin kedepannya bisa menerapkan program tambahan seperti jam lembur agar lebih semangat lagi kerjanya mas” Mas Ramadhan (karyawan *outsourcing*).

Dari penjabaran diatas menjelaskan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja akan tetapi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karyawan *outsourcing* di Fakultas

Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia. Kemudian dari wawancara di atas dapat diambil kesimpulan penyebab kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan tidak terbukti. Dikarenakan ada beberapa pengaruh eksternal yang dianggap menjadi pelengkap dari kepuasan itu sendiri yakni adanya faktor lingkungan kerja, teman kerja dan lain-lainnya serta adanya perasaan didalam diri mereka sendiri yang merasa sebagai tanggung jawab terhadap menghidupi keluarga dengan selalu fokus terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga kinerja mereka bisa selalu terlihat maksimal. Jadi inilah penyebab mengapa pengaruh langsung kompensasi pada kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil statistik deskriptif mengenai kedisiplinan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan *outsourcing* di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia secara umum dipersepsikan baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu, dua, dan tiga bahwa disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial maupun simultan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suci (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Begitupun dengan faktor kompensasi, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Marwat (2009) yang menunjukan bahwa karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Sebagian besar orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Kemudian hasil analisis hipotesis empat, lima dan enam, terbukti bahwa disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yunus (2013) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan faktor kompensasi, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Putri (2014) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil hipotesis tujuh, delapan, sembilan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Al-Ahmadi (2009) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya variabel kepuasan kerja, organisasional komitmen, personal dan professional. Pada sisi lain kepuasan karyawan di tempat kerja baik, walaupun secara karyawan merasa belum puas pada kedisiplinan dan kompensasi yang diterapkan oleh manajemen.

Dua hipotesis yang tidak terbukti yaitu hipotesis 8 dan 9, sedangkan untuk hipotesis lainnya terbukti berpengaruh dan signifikan. Para karyawan tersebut secara umum berkinerja baik dengan pekerjaan yang mereka jalani, meskipun kedisiplinan dan kompensasi tidak secara langsung mampu meningkatkan kinerja mereka karna ada pengaruh lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kemudian disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh disiplin kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Sama halnya dengan pengaruh kompensasi pada kinerja melalui kepuasan kerja juga tidak signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, selanjutnya saran yang diusulkan dari penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan *Outsourcing* Perusahaan X yang khususnya bekerja di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia dan untuk penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

Ada baiknya agar perusahaan *outsourcing* X mampu memberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan kualitas kinerja karyawan *outsourcing* guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat, hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan.

Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia disarankan untuk melakukan evaluasi program secara rutin terkait disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* perusahaan X apakah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar organisasi sehingga berdampak positif bagi organisasi. Kemudian selanjutnya dengan memberikan program *reward* dan *punishment*. Karyawan yang berkinerja baik diberikan *reward* dan yang berkinerja kurang baik mendapat *punishment*. *Reward* bagi karyawan yang berkinerja baik dengan diberikan bonus.

Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan *outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, disarankan untuk mencari variabel lain baik itu variabel independen maupun variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari bahwa dalam melakukan penelitian masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan sebagai berikut :

Penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan karyawan *Outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, hal ini dikarenakan perusahaan *Outsourcing* ini tidak bersedia memberikan informasi terkait jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dan hanya mengizinkan peneliti melakukan penelitian tanpa harus menyebut nama perusahaan karena perihal privasi.

Kemudian jumlah karyawan yang menjadi sampel relatif kecil yaitu 55 karyawan *Outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, sehingga belum dapat menggeneralisasikan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharianti, Marina. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*, *Jurnal Ilmiah*. Universitas Tanjungpura.
- Al-Ahmadi, Hanan. (2009). Factors Affecting Performance Of Hospital Nurses In Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22 (1), 40-54
- Amin, Mohammad. 2015. *Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs*, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*. Vol 5, No 3.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri, edisi keempat*. Liberty. Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 1981. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Bernardin, H.John; Russell, Joyce E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. McGraw-Hill, Inc. Singapore
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Febriningtyas. 2014. *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi
- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. *Journal of Management and Sustainability*. Vol 4 No.2
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Jamil, Bilal and Raja, Naintara. 2011. *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No 8. Proquest
- Joo, B.K. & Mclean, G.N. (2006), “*Best employer studies: a conceptual model from a literature review and a case study*”, *Human resource development review* 5 (2), 228-257
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2697-2705.
- Kusumaningtyas, Intan dan Suddin, A. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Cluster dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi*. Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 6 Nomor 2 Desember 2012 : 95-105.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Marwat, Zubair Aslam. 2009. *Impact Of Selection, Training, Performance Appraisal And Compensation On Employee Performance A Case Of Pakistani Telecom Sector*. Proquest
- Muflih, Ikmal Nur. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Rahmawati, Kartika Tri. 2009. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen; T.A., Judge. 2008. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga*, CV Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma, (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Suci, Idrus Syafi'i. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*, *Journal of Management*. Vol 7, No 11.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sudiyanto, Totok. 2015. *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, *Jurnal Med Wahana Ekonomika*. Vol 12, No 1.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thaief, Ilham *et al.* 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. *Jurnal Review of European Studies* Vol.7 No.11 2015
- Thalib. 2015. *The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal VI Office – Indonesia*, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol 4, No 2.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wuysang, Pricilya E.B *et al.* 2016. *The Influence Of Work Discipline, Leadership Behavior And The Work Motivation On Job Satisfaction And Job Performance Of Employee In KFCBahu Mall Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16, No 1.
- Yunus. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Studi pada PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin)*. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol 1, No 2.