

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. GAPURA ANGKASA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL ZAINUDDIN ABDUL MADJID LOMBOK

Yuni Purnawati¹

¹, Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Jl. Parangtritis
No.KM, RW.5, Druwo, Bangunharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55187

Email : yunipurnawati@gmail.com

(*: Corresponden Author)

Abstrak—Kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fakta dilapangan masih ada perusahaan yang belum memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya dan ada karyawan yang belum mematuhi aturan-aturan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok, Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan Outsourcing. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing (2) Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing (3) Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract—*Compensation and work discipline are factors that influence employee performance. Facts in the field the company still has not provided proper compensation to its employees and employees have not complied with company rules so that it can affect employee performance. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of outsourced employees of PT. Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid International Airport Lombok. This study uses quantitative research methods with sampling techniques using saturated samples, data obtained by distributing questionnaires to outsourced employees of PT. Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid International Airport Lombok, Respondents in this study totaled 47 Outsourcing employees. Data analysis using multiple linear regression test, t test, and f test. The results of this study indicate that (1) employee compensation have a significant effect on the performance of outsourced (2) employee work discipline have a significant effect on the performance of outsourced (3) Simultaneously compensation and employee work discipline have a significant effect on the performance of outsourced Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid International Airport, Lombok.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam sebuah perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun banyak berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu organisasi dalam perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Melihat pentingnya karyawan dalam dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan berarti setiap karyawan dapat mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya disiplin kerja sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. PT. Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelolaan bandar udara. Salah satu bandar udara yang dikelola oleh PT. Gapura Angkasa adalah Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Karyawan Gapura Angkasa dibedakan menjadi dua yaitu karyawan tetap/organik dan karyawan outsourcing atau pegawai tidak tetap.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 15 Mei 2021 penulis mendapatkan informasi dari karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok bahwa gaji atau kompensasi yang mereka peroleh masih standar Upah Minimum Regional sehingga belum mencukupi kebutuhan hidup mereka, informasi lain yang bahwa karyawan outsourcing sering tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid”

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Noto Admodjo (2017), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

Menghargai prestasi kerja dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya, produktivitas yang tinggi.

1. Menjamin keadilan dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
2. Mempertahankan karyawan dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
3. Memperoleh karyawan yang bermutu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
4. Pengendalian biaya dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Menurut Mondy dan Noe (2017), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Rivai (2017) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standart kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.3 Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

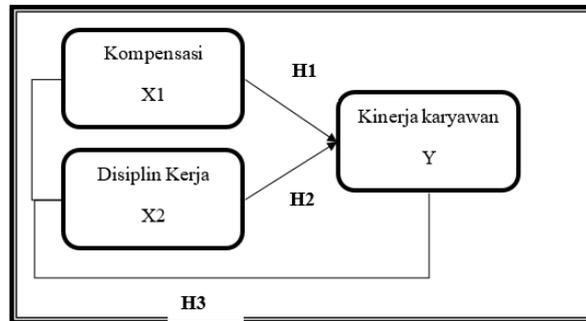
2.4 Karyawan Tetap (Organik) dan Outsourcing

Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian: "Pegawai tetap adalah pegawai pegawai yang menerima menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

Dasar Hukum praktik outsourcing adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Outsourcing adalah bentuk suatu hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, Istilah ini sering dipakai dalam menunjukkan situasi bahwa hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Pada perjanjian pemborongan pelaksanaan suatu kegiatan yang biasanya dilakukan pada pembangunan suatu gedung untuk aset dari suatu perusahaan yang nantinya dipakai.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H0 : Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Metode Penelitian

Penelitian ini ingin mencari pengaruh kompensasi dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di Bandara Internasional Zainuddin Abdul Madjid. Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2017) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistic karena berdasarkan pada filsafat positivism. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai imtek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian dilaksanakan kurang lebih 1 bulan tepatnya pada tanggal 04 Oktober sampai dengan tanggal 04 November 2021 di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi kepustakaan. Data yang didapatkan diolah menggunakan IBM Statistik dengan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Daftar Fitur Proyek Pengembangan Perangkat Lunak

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.416 | 1.883 | | 2.346 | .024 |
| Kompensasi | .468 | .094 | .544 | 4.972 | .000 |
| Disiplin Kerja | .197 | .060 | .359 | 3.281 | .002 |

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil Regresi Linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 4.416 dan nilai koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,468 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,197. Sehingga dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.416 + 0,468X_1 + 0,197X_2$$

3.2 Hasil Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.416 | 1.883 | | 2.346 | .024 |
| | Kompensasi | .468 | .094 | .544 | 4.972 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .197 | .060 | .359 | 3.281 | .002 |

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 2 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Satu (H1)
 Pengujian pertama dalam penelitian ini untuk menguji apakah kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan hasil estimasi variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,468 dengan arah yang positif dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai T hitung $4,972 > 1,679$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari itu pada penelitian ini Hipotesis Nol (H0) ditolak dan H1 Diterima atau yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian Hipotesis Dua (H2)
 Pengujian kedua dalam penelitian ini untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan hasil estimasi variabel harga memiliki koefisien regresi sebesar 0,197 dengan arah yang positif dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai Thitung $3,281 > 1,679$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari itu pada penelitian ini Hipotesis Nol (H0) ditolak dan H2 Diterima atau yang berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3 Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 163.249 | 2 | 81.625 | 41.461 | .000 ^b |
| | Residual | 86.623 | 44 | 1.969 | | |
| | Total | 249.872 | 46 | | | |

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji F (simultan) memiliki nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $41,461 > F$ tabel 3,20. Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_3) diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja (X_1 dan X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4. IMPLEMENTASI

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Majid Lombok.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji persial (Uji-t) yang diperoleh maka diketahui terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai T hitung $4,972 > 1,679$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok, maka dari itu pada penelitian ini Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan H_1 Diterima atau yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji persial (Uji-t) yang diperoleh maka diketahui terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,281 > T$ tabel 1,679 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari itu pada penelitian ini Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan H_2 Diterima atau yang berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan uji F (simultan) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $41,461 > F$ tabel 3,20. Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_3) diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja (X_1 dan X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok
- b. Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

- c. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok

B. Saran

- a. Saran Bagi Perusahaan
Diharapkan PT. Gapura Angkasa agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi sehingga kualitas kerja karyawan meningkat. Selain itu, gaji harus diberikan sesuai dengan UMR dan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dan diberikan secara adil agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dan diharapkan PT. Gapura Angkasa agar lebih meningkatkan pemberian disiplin kepada karyawan dan memberikan ketegasan dan sanksi hukuman diberikan sesuai dengan peraturan serta kesalahan karyawan.
- b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya adalah hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian lebih mendalam lagi tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

REFERENCES

- Angga Pratama. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Juli 2020.
- Aristya Ulin Nasichah. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksps Bmt Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara. *Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Aromega, Kojo, Dan Victor. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Emba* . Vol.7 No.1 Januari 2019.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Burhan Bugin. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Kencana.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fatkhan Amirul Huda. 21 Maret 2017. *Koefisien Determinasi Pada Regresi Linear*. Diakses dari <http://Fatkhaweb.id/> . Diakses pada 10. 06. 2020.
- Firmandari, N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Ekbisi, 9(1).
- Gunawan Dan Hp. Sunardi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No. 1.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R And D*. Bandung: Alfabeta
- Tidore, c. (2015). analisis kinerja dan komitmen organisasi pegawai organik dan outsourcing dan pengaruhnya terhadap integritas perusahaan. Retrieved agustus 9, 2021, from <https://www.scribd.com/doc/221487538/Analisis-Perbedaan-Kinerja-Dan-Komitmen-Kerja-Pada-Pegawai-Organik-Dan-Pegawai-Outsourcing- Pada-PT>
- Widayati, K. D., Sitasi, C., & Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17-24.
- Yusra, D. (2022). Laporan Penelitian tentang “Analisa atas Penentuan Klasifikasi terhadap Pekerjaan Utama (Core Business) dan Pekerjaan Penunjang Perusahaan (Non Core Business) dalam hubungan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.