

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari dari penelitian-penelitian terdahulu.

##### 1. **Elly Debora Simanjuntak dan Muhammad Yahya Arwiyahyah (2019)**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* Di Telkom Integrated Operational Center Regional III Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja outsourcing di Telkom Integrated operation center (IOC) Regional III Jawa Barat. Sampel dan populasi pada penelitian ini adalah 90 responden. Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel independen yang sama yaitu kompensasi finansial serta menggunakan populasi dan sampel yang sama yaitu karyawan *outsourcing*.
- b) Dalam melakukan penelitian, peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Dalam penelitian, peneliti menggunakan sampel di Telkom Integrated Operational Center Regional III Jawa Barat, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Petrokimia Gresik.
- b) Penelitian terdahulu variabel independennya menggunakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sedangkan pada penelitian saat ini variabel independen yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi finansial.
- c) Variabel dependen yang digunakan peneliti terdahulu berbeda dengan sekarang, peneliti terdahulu menggunakan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* sedangkan peneliti sekarang menggunakan kinerja karyawan *outsourcing*.

## 2. Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia (2015)

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* RRI Mataram. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan

transformasional, motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan outsourcing di RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis adalah kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dengan penelitian ini:

- a) Variabel dependen dan salah satu variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama, variabel dependennya adalah kinerja karyawan *outsourcing* dan variabel independennya adalah motivasi.
- b) Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Perbedaan dengan penelitian ini:

- a) Penelitian terdahulu menggunakan kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi finansial.
- b) Penelitian terdahulu dilakukan di RRI Mataram, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.

### 3. Likdanawati (2018)

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengalaman, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner 86 responden. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk dijadikan alat uji. Hasil penelitian adalah:

1. Pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagian uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pekerjaan pengalaman dan kompetensi atas kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.
3. Secara bersamaan hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dengan sekarang sama-sama menggunakan data primer.
- b) Peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan salah satu variabel independen dan variabel dependen yang sama, dimana variabel independennya adalah disiplin kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel independen yang berbeda, peneliti terdahulu menggunakan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.
- b) Penelitian sekarang memakai kinerja karyawan *outsourcing*, sedangkan peneliti terdahulu memakai kinerja karyawan tetap di rumah sakit.
- c) Dalam pengambilan sampel peneliti terdahulu melakukannya di RSUD Labuhan Haji Tengah di Aceh Selatan, sedangkan peneliti sekarang mengambil sampel di PT. Petrokimia Gresik.

**4. Ali Wairooy (2017)**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Tujuan penelitian ini untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Peneliti menggunakan metode sampel random, dan terdapat total sampel sebanyak 49 responden. Data yang digunakan adalah data primer serta dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan,
2. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama, yaitu variabel independen menggunakan disiplin kerja dan kompensasi serta variabel dependen menggunakan kinerja karyawan.
- b) Dalam penelitian terdahulu dan sekarang menggunakan data primer dan juga menggunakan penyebaran kuesioner.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dalam melakukan analisis variabel independennya menggunakan kompensasi sedangkan peneliti sekarang hanya menggunakan kompensasi finansial.
- b) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu hanya terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan peneliti sekarang terdapat penambahan satu variabel sehingga ada motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial dalam pengujian.
- c) Peneliti terdahulu dalam melakukan penelitian menggunakan karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, sedangkan peneliti sekarang menggunakan karyawan *outsourcing* Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan pada perusahaan PT. Petrokimia Gresik.

5. **Lucky Liando, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2016)**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk Manado. Tujuan

dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado. Populasi dari penelitian ini sebanyak 37 responden dengan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan sebab akibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen dari peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama yaitu menggunakan disiplin kerja dan kompensasi dalam pengujian.
- b) Variabel dependen yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti sekarang juga sama yaitu kinerja karyawan.
- c) Metode yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Pengambilan sampel dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda tempat, peneliti terdahulu di PT. Telkomsel Tbk Manado, sedangkan peneliti sekarang di PT. Petrokimia Gresik.
- b) Populasi dan sampel yang digunakan peneliti terdahulu dan sekarang berbeda, peneliti terdahulu menggunakan kinerja karyawan, sedangkan peneliti sekarang menggunakan kinerja karyawan *outsourcing*.

6. **Harry Adriansyah dan Puspita Wulansari (2019)**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin pada karyawan *outsourcing* Telkom Witel Medan, kinerja karyawan pada karyawan *outsourcing* Telkom Witel Medan, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* Telkom Witel Medan. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif analisis. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan juga data sekunder yang dikumpulkan dengan wawancara, penyebaran angket, dan kepustakaan. Dengan pengumpulan data tersebut peneliti menggunakan regresi linier berganda sederhana dan koefisien determinasi. Sampel yang dipilih pada penelitian ini sebanyak 100 dan sampel yang didapat menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, didapat hasil sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen dan dependen dari peneliti terdahulu dan sekarang sama, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.
- b) Metode pengumpulan data dari peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama, yaitu dengan penyebaran kuesioner.
- c) Data yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan juga peneliti sekarang sama, yaitu menggunakan data primer.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Pengambilan sampel yang dilakukan peneliti terdahulu dilakukan pada karyawan *outsourcing* Telkom Witel Medan, sedangkan peneliti sekarang dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT. Petrokimia Gresik.
- b) Penelitian terdahulu hanya menguji satu variabel dependen yaitu disiplin kerja, sedangkan sekarang ada tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

**7. Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati H. dan Yuniadi Mayowan (2017)**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh peneliti melalui data primer dengan cara penyebaran kuesioner serta diperoleh dengan data sekunder yang meliputi analisis sejarah umum, visi dan misi, data kepegawaian, arsip, foto, maupun data lain yang dapat mendukung data primer. Berdasarkan hasil analisis data dan juga pengujian hipotesis adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,436.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,261.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan thitung 0,212.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan thitung 0,187.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan thitung 0,613.
6. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,267, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,159.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel independen yang sama yaitu kompensasi finansial, serta variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.
- b) Peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan data primer yaitu dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data karyawan.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi finansial dan non finansial, sedangkan yang dilakukan pada

penelitian sekarang ada tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

- b) Penelitian terdahulu menggunakan karyawan tetap untuk dijadikan responden, sedangkan penelitian sekarang menggunakan karyawan *outsourcing*.
- c) Penelitian terdahulu menggunakan perusahaan PG. Kebon Agung Malang, sedangkan peneliti sekarang menggunakan perusahaan PT. Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.

#### 8. **Meng-Meng Wang (2018)**

(Wang et al., 2019) Penelitian terdahulu berjudul *How vendor capabilities impact IT outsourcing performance (An investigation of moderated mediation model)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi mekanisme yang mendasari integrasi kapabilitas dan kapabilitas pembelajaran yang memengaruhi kinerja *outsourcing* TI dari perspektif vendor atau bisa dikatakan untuk mempelajari bagaimana kapabilitas vendor memengaruhi kinerja. Penelitian ini mengembangkan model mediasi yang dimoderasi untuk menjelaskan proses pengaruh yang mendasari kemampuan integrasi dan kemampuan pembelajaran pada kinerja vendor. Sampel yang digunakan dari 237 perusahaan vendor diperoleh dari China melalui dua survei terpisah. Penelitian ini menggunakan metode *partial least square* (PLS) (Hanafizadeh dan Ravasan, 2018) untuk memvalidasi tindakan dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data dari responden. Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Kapabilitas integritas eksternal (EIC) memediasi pengaruh kemampuan integrasi internal (IIC) pada kinerja *outsourcing* vendor, dan hubungan antara EIC dan kinerja vendor dimoderasi secara positif oleh kemampuan belajar
2. Sedangkan kemampuan belajar memiliki pengaruh negative efek moderasi pada hubungan antara IIC dan kinerja IIC dan kinerja vendor.
3. Selanjutnya, efek tidak langsung bersyarat adalah disarankan. Pengaruh tidak langsung IIC terhadap kinerja vendor melalui EIC menjadi tidak signifikan Ketika kemampuan belajar rendah.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan *outsourcing*.
- b) Menggunakan metode penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data responden.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu menggunakan metode *partial least square* (PLS) untuk mengukur data yang diperoleh, sedangkan peneliti sekarang menggunakan uji asumsi klasik dan juga uji hipotesis.
- b) Peneliti terdahulu dilakukan di Dalian *Software Park*, Cina. Sedangkan peneliti sekarang dilakukan di PT Petrokimia Gresik, Indonesia.

**9. Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017)**

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami

serta menganalisis pengaruh pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi keminfo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan *interview* dan juga melalui kuesioner, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini bersifat konfirmatory. Teknik analisis data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling acak sederhana. Jumlah populasi yang dipakai peneliti dan tercatat pada Laporan Kinerja Keminfo tahun 2015 adalah sebesar 7.275 orang, dengan teknik pengambilan sampling acak sederhana diperoleh sampel sebesar 100 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi, variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2. Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen peneliti dahulu dan sekarang sama-sama menggunakan motivasi dan juga variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

- b) Dalam pengambilan data sama-sama menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala Likert.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi, sedangkan peneliti sekarang menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.
- b) Peneliti terdahulu juga menggunakan dua variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika, sedangkan peneliti sekarang hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana peneliti sekarang menggunakan karyawan *outsourcing*.
- c) Jumlah populasi yang digunakan peneliti terdahulu sangat banyak yaitu ada 7.275 orang, sedangkan peneliti sekarang populasi hanya 100 orang.
- d) Peneliti terdahulu dalam pengambilan data menggunakan karyawan Keminfo, sedangkan penelitian sekarang menggunakan karyawan *outsourcing* di perusahaan PT. Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.

#### **10. Nur Hasmalawati (2018)**

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah Kader TB-HIV dengan jumlah 50 orang, yang terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki, usianya diantara

18-63 tahun. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner kemudian diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner yang digunakan adalah yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis adalah kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan motivasi untuk dijadikan variabel independen, serta menggunakan kinerja karyawan untuk variabel dependen.
- b) Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengambilan data serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji hasil dari responden.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Subjek dalam penelitian terdahulu adalah Kader TB-HIV, sedangkan penelitian sekarang adalah karyawan *outsourcing* pada perusahaan PT. Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.
- b) Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja untuk dijadikan variabel independen, sedangkan peneliti

sekarang menggunakan tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

**11. Arkas Viddy, Gunadi, dan Syarifah Fahma Nida Aulia (2020)**

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan *BLUE COLLAR* PT Jatim Indo Lestari”. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* PT Jatim Indo Lestari. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Indo Lestari.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan kompensasi finansial untuk dijadikan variabel independen, serta sama-sama menggunakan kinerja karyawan untuk dijadikan variabel dependen.
- b) Peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan penyebaran angket atau kuesioner dan memperoleh data serta menggunakan metode sensus.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Peneliti terdahulu menggunakan subjek penelitian di PT Jatim Indo Lestari, sedangkan peneliti sekarang di PT Petrokimia Gresik.

- b) Peneliti terdahulu menggunakan seluruh kinerja karyawan dalam pengambilan populasi dan sampel, sedangkan peneliti sekarang hanya menggunakan kinerja karyawan *outsourcing*.

## 12. Daniel Sugijanto dan Eddy Madiono Sutanto (2018)

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Cindra Pratama Lines Balikpapan”. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Cindra Pratama Lines Balikpapan. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Cindra Pratama Lines Balikpapan dengan jumlah 50 orang. Pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis *Path Analysis*. Hasil penelitian adalah:

1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan
4. Variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen sama-sama menggunakan kompensasi finansial, serta menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.
- b) Menggunakan kuesioner dalam pengambilan data dan yang digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Subjek penelitian terdahulu menggunakan semua karyawan yang ada di PT Cindara Pratama Lines Balikpapan sejumlah 50 orang, sedangkan peneliti sekarang menggunakan populasi karyawan *outsourcing* sejumlah 100 orang dan ada pemilihan sampel di PT Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.
- b) Variabel dependen peneliti terdahulu ada dua, yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan peneliti sekarang hanya satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan *outsourcing*.
- c) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu ada kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan peneliti sekarang ada motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

### 13. Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016)

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode penelitian yang

digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dari penelitian ini sebanyak 55 karyawan dan sampel yang didapatkan sebanyak 41 karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan observasi survei, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Hasil dari penelitian secara parsial etos kerja serta gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin memberikan hasil tidak berpengaruh. Namun, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen sama-sama menggunakan disiplin kerja, serta variabel dependen yang digunakan juga sama yaitu kinerja karyawan.
- b) Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, kemudian kuesioner yang digunakan adalah yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Subjek penelitian terdahulu menggunakan semua karyawan yang ada di PT BRI Cabang Tahuna sebanyak 55 karyawan. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan populasi karyawan *outsourcing* sejumlah 100 orang dan ada pemilihan sampel di PT Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.
- b) Variabel independen peneliti terdahulu yang digunakan adalah etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti sekarang yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

#### 14. **Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019)**

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Tujuan peneliti ini adalah untuk menguji seberapa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti diantaranya adalah *interview*, kuesioner dan studi kepustakaan. Peneliti menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk dan mengambil teknik sampel dengan *sampling* jenuh sebanyak 32 responden. Berdasarkan hasil penelitian regresi menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian saat ini:

- a) Variabel independen dan dependen yang digunakan sama, variabel independennya adalah motivasi dan disiplin kerja serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan.
- b) Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengambilan data.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

- a) Subjek penelitian terdahulu adalah semua karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk sebanyak 32 karyawan, sedangkan

peneliti sekarang menggunakan populasi karyawan *outsourcing* sejumlah 100 orang di PT Petrokimia Gresik Bagian Keuangan dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan.

- b) Variabel independen peneliti terdahulu hanya menggunakan dua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan peneliti sekarang menambahkan satu variabel yaitu kompensasi finansial.



**Tabel 2.1**  
**MATRIKS HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama Peneliti	KF	KN	KM	MT	BR	PL	DS	PK	KP	KM	KV	KK	EK	GK
1	Elly Debora Simanjuntak & Muhammad Yahya Ariyahyah (2019)	B	B												
2	Endri Sukmana & Gede Adyana Sudibia (2015)			B	B	B									
3	Likdanawati (2018)						B	TB	B						
4	Ali Wairooy (2017)							B		B					
5	Lucky Liando, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2016)							B		B	B				
6	Harry Adriansyah & Puspita Wulansari (2019)							B							
7	Rima Fitri R, Hamidah Nayati H & Yuniadi Mayowan (2017)	B	TB												
8	Meng-Meng Wang (2018)											B			
9	Anriza Julianry, Rizal Syarief & M. Joko Affandi (2017)				BN		BP								
10	Nur Hasmalawati (2018)				TB								B		
11	Daniel Sugijanto & Eddy Madiono Sutanto (2018)	BTS	BTS												
12	Arkas Viddy, Gunadi & SYarifah Fahma N. A. (2020)	TB	TB												
13	Bawelle dan Jantje Sepang (2016)							TB						B	B
14	Kartika D.A., Ariadi Santoso dan Siti Wahyudi (2019)				B			BTS							

Keterangan:

KF	: Kompensasi Finansial	KM	: Komunikasi
KN	: Kompensasi Non Finansial	KV	: Kapabilitas Vendor
KT	: Kepemimpinan Transformasional	KK	: Kehidupan Kerja
MT	: Motivasi	EK	: Etos Kerja
BR	: <i>Burnout</i>	GK	: Gairah Kerja
PL	: Pelatihan	B	: Berpengaruh
DS	: Disiplin Signifikan	BTS	: Berpengaruh Tidak
PK	: Pengalaman Kerja	BN	: Berpengaruh Negatif
KP	: Kompensasi	TB	: Tidak Berpengaruh

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Teori Atribusi atau Expetancy Theory

Teori atribusi ini adalah sebuah kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Teori ini menekankan bagaimana individu menggambarkan berbagai kejadian dan menghubungkan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan sikap dan pemikiran mereka. Teori ini dikembangkan pertama kali oleh Newcomb & Heider (1958). Newcomb & Heider (1958) berpendapat bahwa atribusi terbagi menjadi dua pendekatan, atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.

Atribusi sebagai proses persepsi menjelaskan bahwa individu terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan objek yang ada. Sehingga dikelola menjadi sumber-sumber akibat dari persepsi mereka. Atribusi sebagai penilaian kausalitas menjelaskan bahwa penyebab

perilaku individu disebabkan oleh dua hal, personal dan impersonal. Yang dimaksud personal adalah perilaku individu yang disebabkan dari faktor internal individu tersebut, sedangkan impersonal adalah perilaku individu disebabkan dari faktor eksternal individu.

Kinerja karyawan diduga didasarkan oleh tiga hal, yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial. Tiga hal ini dapat dihubungkan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal dari karyawan dapat berupa motivasi dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal dapat berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karyawan bekerja.

#### **2.2.2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya serta merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar para karyawan bisa memberikan kinerja yang baik. Karena kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting sebagai alat ukur dalam keberhasilan suatu tujuan. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan atau pihak organisasi. Tujuan dilakukannya

penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, dan secara khusus dapat dijadikan karyawan itu sendiri untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Terdapat indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75) :

1) Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa baiknya seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja merupakan seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan.

4) Sikap kerja

Sikap kerja merupakan tanggung jawab atas kesadaran seorang karyawan akan tugas yang telah diberikan kepadanya.

### 2.2.3. Motivasi

Menurut Bangun (2016) motivasi kerja adalah suatu dorongan kepada karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pada dasarnya suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mereka hanya mempunyai

kemampuan, cakap dan terampil saja, namun ada yang paling penting dari hal tersebut adalah semangat bekerja yang lebih untuk mencapai hasil yang optimal.

Tujuan adanya motivasi kerja adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan, dapat meningkatkan gairan dan semangat kerja, dapat meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, munumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, meningkatkan produktivitas dan efisien serta meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya motivasi yang baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja, maka karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Terdapat indikator-indikator yang dapat mengukur motivasi, berikut indikator motivasi menurut Hasibuan (2012) :

- 1) Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu tugas yang diperoleh dengan cukup menarik sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.
- 2) Pengakuan orang lain  
Pengakuan orang lain terhadap prestasi yang telah diraih cukup memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi.
- 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap pribadi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga mampu dikerjakan dengan tepat waktu.

4) Gaji

Gaji merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap individu karyawan, karena dengan gaji yang sesuai akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh semangat.

5) Hubungan rekan kerja dan kondisi kerja

Hubungan rekan kerja yang baik dan akrab dapat serta kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan semakin betah dan memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 2.2.4. Disiplin Kerja

Menurut Edy (2016) disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari pihak perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik perusahaan akan sangat mudah dalam mewujudkan tujuan yang dicapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang pada tugas yang telah diberikan kepadanya. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai tujuan yang dicapai.

Terdapat indikator-indikator yang dapat mengukur disiplin kerja, berikut empat indikator disiplin berdasarkan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87) :

1) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan dapat dilihat dari karyawan mematuhi aturan perusahaan dengan jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat tepat waktu.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan dilihat dari cara berpakaian dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dilihat dari cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dapat dilihat dari karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan antara yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan.

#### **2.2.5. Kompensasi Finansial**

Menurut Bangun (2016) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung baik dengan gaji pokok maupun kinerja (bonus dan insentif). Pemberian kompensasi terhadap karyawan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan, karena dengan adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang dengan hasil kerja mereka yang telah dihargai sehingga dapat membuat mereka lebih bersemangat dan juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan dari fungsi MSDM yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan jasa kepada perusahaan karena telah memberikan seluruh tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan.

Terdapat indikator-indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial, berikut indikator kompensasi finansial menurut Simamora (2014:445) :

- 1) Gaji dan Upah  
Gaji berhubungan dengan balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja. Sedangkan upah yang berhubungan dengan balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
- 2) Insentif  
Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan  
Contoh dari tunjangan antara lain, asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

#### **2.2.6. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing***

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang memiliki

motivasi tinggi, dia akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat didasari oleh teori atribusi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang penyebab perilaku seseorang dari faktor eksternal maupun internal. Dimana motivasi adalah contoh dari faktor internal individu, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari motivasi yang ada dalam diri karyawan. Motivasi sebagai faktor internal dapat meningkatkan kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan menyebabkan karyawan semangat dan fokus yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan bagus.

Penelitian tentang motivasi yang dilakukan oleh (Sukmana & Sudibia, 2015 ; Arisanti et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Julianry et al., 2017) motivasi berpengaruh tetapi negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Hasmalawati, 2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.7. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan *Outsourcing***

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menaati, menghargai dan menghormati terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja pada umumnya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, seorang karyawan yang merasa bahagia dengan hasil kerja yang memuaskan akan menimbulkan keinginan untuk lebih giat lagi dalam pekerjaannya. Hubungan disiplin kerja

dengan kinerja dapat didasari oleh teori atribusi. Dimana pada teori atribusi disiplin kerja tergolong pada faktor internal karyawan yang dapat dilihat dari diri karyawan. Disiplin kerja menyebabkan karyawan patuh dan tertib terhadap tugas dan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan yang tertib dan patuh membuat mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017 ; Liando et al., n.d. ; Adriansyah et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Likdanawati, 2018 ; Bawelle & Sepang, n.d.) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

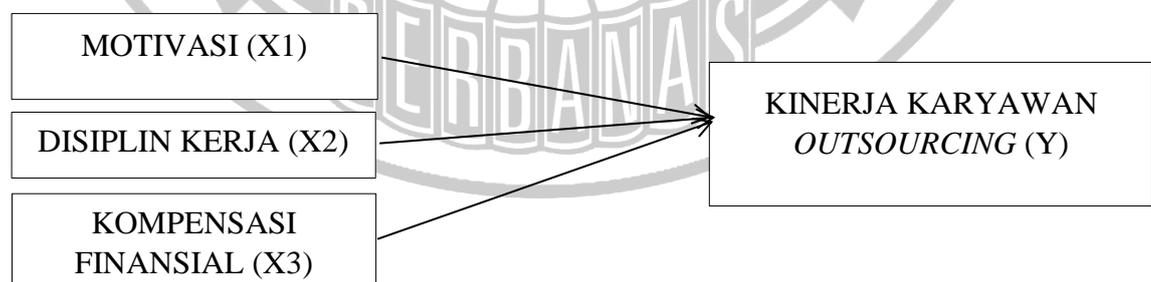
#### **2.2.8. Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Karyawan *Outsourcing***

Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua, baik langsung atau tidak langsung. Kompensasi yang bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran dari perusahaan kepada karyawan yang dinominalkan yang diberikan secara langsung. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fisik, yaitu seperti asuransi dan sejenisnya yang diberikan kepada karyawan dalam kondisi tertentu. Hubungan kompensasi finansial dengan kinerja dapat didasari dengan teori atribusi. Dimana kompensasi finansial merupakan faktor eksternal yang bisa memengaruhi kinerja

karyawan. Kompensasi finansial yang disepakati antara perusahaan dan juga karyawan akan menyebabkan karyawan nyaman dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat. Oleh karena itu, hal ini wajib dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penelitian tentang kompensasi finansial yang dilakukan oleh (Debora & Ariyahyah, 2018 ; Liando et al., n.d. ; Rufaidah, 2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Viddy & Nida, 2020) memberikan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sugijanto & Sutanto, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Kerangka pemikiran di atas yang dirancang peneliti menggambarkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari kerangka tersebut terdapat tiga variabel independen yang memengaruhi variabel dependen, yaitu pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

H3: Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

