

Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Terhadap Kepuasan Kerja Di RSUD Solok

Arfimasri¹Sri Rahmi Putri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

nurriky230495@gmail.com

Abstract

This research aims to determine influence of performance of the permanent employees and outsourcing employees on job satisfaction in RSUD Solok. Job satisfaction is a positive attitude of employees towards their work. In work units, employees face various situations, concerning relations with colleagues, at the direction of superiors, with reward received, and opportunities for promotion, one of the factors that influence it is performance.

The location of this research is RSUD Solok and the subject is employees of RSUD Solok. This research uses a type of descriptive correlative approach. The population all permanent employees and outsourcing totaling 354 people. The sample purposive sampling judgement technique of 60 employees. The method of collecting data is by distributing questionnaire to subjects to be filled.

Keywords: *Performance, Job Satisfaction, Permanent Employees and Outsourcing Employees*

Pendahuluan

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut (Arfimasri & Yulhan, 2019).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia dalam perusahaan mengandung faktor penting untuk menentukan kepuasan kerja meningkat dan menurun sehingga kuantitas dan kualitas dari manusia yang dipilih dan diperkejakan sesuai kebutuhan. Banyak perusahaan yang berhasil menghasilkan sejumlah produk dan jasa dengan kualitas baik dan mampu bersaing dipasaran namun masih kesulitan dalam melakukan efisiensi sehingga biaya produksi yang dikeluarkan tetap tinggi. Untuk mengurangi biaya pembengkakan tersebut, banyak pebisnis menggunakan pegawai *outsourcing*. Dimana pegawai *outsourcing* memungkinkan organisasi untuk melakukan peran lebih proaktif dan strategis berfokus pada kompetensi utama mereka dalam meningkatkan efisiensi.

Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang lebih baik, manajemen dalam perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap para pegawainya. Perusahaan

tidak bisa hanya fokus pada tenaga kerja *outsourcing* guna meningkatkan efektivitas perusahaan. Namun, perusahaan harus memperhatikan pegawai tetap yang juga memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Maka daripada itu diperlukan adanya keseimbangan antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* yang ada di perusahaan terutama dalam hal kinerja dan kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari aktivitas-aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Solok merupakan salah satu unit layanan kesehatan bagi masyarakat umum. Pada saat ini rumah sakit umum daerah solok menjadi sumber rujukan utama untuk daerah sekitar. Hal ini disebabkan oleh pengembangan dari tahun ke tahun oleh manajemen. Hal ini dapat dilihat dengan bertambahnya sarana dan prasarana serta SDM baik tenaga spesialis maupun tenaga kesehatan lainnya, baik pegawai tetap maupun tenaga *outsourcing*. RSUD Solok menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan paripurna, itu semua dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu yang dapat memberikan kinerja yang terbaik sehingga mereka mampu mencapai kepuasan kerja. Untuk itu dilakukan analisis bagaimana pengaruh kinerja pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Terhadap Kepuasan Kerja Di RSUD Solok

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam proposal penelitian ini adalah

1. Apakah kinerja pegawai tetap berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok ?
2. Apakah kinerja pegawai *outsourcing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok ?
3. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* di RSUD Solok ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai tetap terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai *Outsourcing* terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok.
3. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing* di RSUD Solok

Tinjauan Teori

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan diri seseorang akibat dari hasil atau penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang selama bekerja (MURSALINI, 2019).

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang Perusahaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton.

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor Kinerja Karyawan

1. Faktor intrinsik Faktor Personal.
2. Faktor ekstrinsik
 - a. Faktor kepemimpinan.
 - b. Faktor tim.
 - c. Faktor sistem.
 - d. Faktor situasional.

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Pegawai tetap merupakan pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Pegawai *Outsourcing*

Outsourcing dapat diartikan sebagai bentuk kontrak kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan mitra yang menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi dalam hal ini perusahaan pemakai tenaga kerja tidak memiliki hubungan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan secara langsung tetapi melalui perusahaan *outsourcing agency* (Arfimasri & Yulhan, 2019).

Penelitian Terdahulu

1. Safira Wahyuningtyas, Hamidah Nayati Utami (2018)
2. Ana Nor Andriana, M. Nor Rasyidi, Setio Utomo (2015)
3. Ni Made Bella Sintya Devi (2017)

4. Kiki Cahaya Setiawan (2015)
5. Ketut Agus Novit Justisiana Kori, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia (2016)

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga kinerja pegawai tetap berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok.

H2 : Diduga kinerja pegawai *outsourcing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok.

H3 : Diduga terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* di RSUD Solok.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diteliti adalah penelitian deskriptif korelatif. Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian Lapangan (*Field Research*). Field research adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke objek penelitian, melalui: Wawancara, Kuisisioner, Observasi. Penelitian Kepustakaan (*Library research*). *Library research* adalah alat penelitian untuk meneliti objek penelitian yang digunakan sebagai data sekunder melalui teori-teori yang sudah teruji kebenarannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Kota Solok dengan jumlah karyawan 354 orang. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang pegawai tetap dan 30 orang pegawai *outsourcing*.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent (variabel terikat) bila nilai variabel independen nya (variabel bebas) diubah-ubah. Secara umum persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana : X = Kinerja Pegawai tetap dan pegawai *outsourcing*

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Y = kepuasan kerja

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)
Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptive adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik itu banyak sekali, antara lain : nilai Mean, Median, Mean dan Standart Deviasi. Penilaian ini dilakukan dengan pengolahan data melalui program SPSS.

Tabel 4.1
Analisis Deskriptive Kinerja Pegawai tetap dan Pegawai Outsourcing
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerjapt	30	51	75	65,97	7,672
Kinerjapo	30	45	75	62,47	8,203
Valid N (listwise)	30				

Sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa Kinerja pegawai tetap memiliki nilai minimum sebesar 51 dan nilai maximum 75 dengan nilai rata-rata 65,97. Sedangkan untuk kinerja pegawai outsourcing memiliki nilai minimum sebesar 45 dan nilai maximum 75 dengan rata-rata 62,47. Hal ini berarti kinerja pegawai tetap lebih tinggi dari kinerja pegawai outsourcing di RSUD Solok.

Tabel 4.2
Analisis Deskriptive Kepuasan Kerja Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasanpt	30	57	90	74,77	9,587
Kepuasanpo	30	50	87	72,33	10,548
Valid N (listwise)	30				

Sumber : hasil pengolahan data SPSS19 2019

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa Kepuasan kerja pegawai tetap memiliki nilai minimum sebesar 57 dan nilai maximum 90 dengan nilai rata-rata 74,77. Sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai outsourcing memiliki nilai minimum sebesar 50 dan nilai maximum 87 dengan rata-rata 72,33. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai tetap lebih rendah dari kepuasan kerja pegawai outsourcing di RSUD Solok.

Data yang sudah didapatkan selanjutnya dilakukan analisis, tujuan dalam mengamati data adalah untuk menguji instrumen penelitian yang dilakukan agar sesuai dengan apa yang seharusnya diukur dan untuk mengetahui instrumen penelitian yang digunakan bebas dari kesalahan.

Uji validitas merupakan uji ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran data. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan hasil

penyebaran kuesioner disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan r product moment, yaitu dengan menetapkan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 60 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,255. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel = valid dan bila r hitung < r tabel = tidak valid. Diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai tetap sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai r hitung > r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja pegawai outsourcing dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai outsourcing sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai r hitung > r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja pegawai outsourcing dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya variabel ini terdiri dari delapan belas item pernyataan. Diketahui bahwa dari delapan belas pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja pegawai tetap terindekasi seluruh item pernyataan yang digunakan telah akurat (valid), terbukti dari r- hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk Mengukur variabel kepuasan kerja pegawai tetap dapat terus digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis. Diketahui bahwa dari delapan belas pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja pegawai *outsourcing* terindekasi seluruh item pernyataan yang digunakan telah akurat (valid), terbukti dari r- hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja pegawai *outsourcing* dapat terus digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda. Suatu item dinyatakan reliabel apabila dalam pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13 dan 4.14 :

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Data pegawai tetap

Variabel	Cronbach Alfa	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai Tetap(X)	0,762	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja Tetap (Y)	0,759	0,60	Reliable

Sumber : hasil pengolahan data SPSS19 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja pegawai tetap dan kepuasan kerja pegawai tetap menghasilkan cronbach alpha > 0,60 angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Data pegawai *Outsourcing*

Variabel	Cronbach Alfa	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai <i>Otsourcing</i> (X)	0,768	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja <i>Otsourcing</i> (Y)	0,758	0,60	Reliable

Sumber : hasil pengolahan data SPSS19 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja pegawai outsourcing dan kepuasan kerja pegawai outsourcing menghasilkan cronbach alpha > 0,60 angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi.

Oleh sebab itu, kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independent yaitu Kinerja Pegawai (X), terhadap variabel dependent Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mengetahui nilai persamaan regresi dan nilai koefisien korelasi dipergunakan data pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Sederhana Pegawai Tetap
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,310	11,243		1,540	,135
Kinerjapt	,871	,169	,697	5,144	,000

a. Dependent Variable: kepuasanpt

Sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Berdasarkan nilai koefisien regresi sederhana sebagaimana terlihat pada tabel 4.15 dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,310 + 0,871 X$$

Keterangan :

X : Kinerja Pegawai Tetap

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi diatas tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (α) = 17,310 yang artinya jika kinerja pegawai tetap (X) sama dengan 0 maka Kepuasan Kerja pegawai tetap RSUD Solok (Y) sudah ada sebesar 17,310.
- b. Koefisien Regresi (b) = 0,871 yang artinya untuk variabel kepuasan kerja pegawai tetap (Y) diperoleh sebesar 0,871. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai tetap (X) misalnya sebesar (1) satuan maka kepuasan kerja pegawai tetap (Y) akan meningkat sebesar 0,871 satuan.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Sederhana Pegawai Outsourcing
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,863	9,852		1,103	,280
Kinerjapo	,984	,156	,765	6,291	,000

a. Dependent Variable: kepuasanpo

Sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Berdasarkan nilai koefisien regresi sederhana sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,863 + 0,984 X$$

Keterangan :

X : Kinerja Pegawai Outsourcing

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi diatas tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (α) = 10,863 yang artinya jika kinerja pegawai outsourcing (X) sama dengan 0 maka Kepuasan Kerja pegawai outsourcing RSUD Solok (Y) sudah ada sebesar 10,863.
- b. Koefisien Regresi (b) = 0,984 yang artinya untuk variabel kepuasan kerja pegawai tetap (Y) diperoleh sebesar 0,984. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai outsourcing (X) misalnya sebesar (1) satuan maka kepuasan kerja pegawai outsourcing (Y) akan meningkat sebesar 0,984 satuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu kinerja pegawai secara bersama-sama memiliki keterikatan yang searah dengan tanda positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kondisi ini akan berlaku dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel kinerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui variasi proporsi yang menjelaskan kontribusi pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Solok. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 4.17 dan 4.18

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Pegawai Tetap
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,467	6,996

a. Predictors: (Constant), kinerjapt

sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,486 artinya kinerja pegawai tetap secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai tetap sebanyak 0,486 atau 48,6% sisanya sebanyak 51,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen dan lingkungan kerja yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 4.8
Ringkasan Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Pegawai Outsourcing
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,571	6,910

a. Predictors: (Constant), kinerjapo

sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,586 artinya kinerja pegawai tetap secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai tetap sebanyak 0,586 atau 58,6% sisanya sebanyak 41,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen, dan lingkungan kerja yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Untuk membuktikan secara empiris ada atau tidaknya pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja secara parsial (terpisah)

maka dilakukan t statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.9 dan 4.10

Tabel 4.9
Hasil Uji t Statistik Pegawai Tetap
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,310	11,243		1,540	,135
Kinerjapt	,871	,169	,697	5,144	,000

a. Dependent Variable: kepuasanpt

Sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh antara variabel independen kinerja secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Untuk menentukan t-tabel dapat dicari uji dua sisi dengan (df1) =1 dan df2 (n-k-1) atau 60-1-1 = 58 didapat t_{tabel} sebesar 1,672.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa : Koefisien variabel kinerja (X) diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika t_{hitung} besar dari t_{tabel} dan nilai $sig < \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} α 0.05 adalah sebesar 1,672. Untuk variabel kinerja (X) nilai t_{hitung} adalah 5,144 > t_{tabel} 1,672 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji t Statistik Pegawai Outsourcing
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,863	9,852		1,103	,280
Kinerjapo	,984	,156	,765	6,291	,000

a. Dependent Variable: kepuasanpo

Sumber : hasil pengolahan SPSS19 2019

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh antara variabel independen kinerja secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Untuk menentukan t-tabel dapat dicari uji dua sisi dengan (df1) =1 dan df2 (n-k-1) atau 60-1-1 = 58 didapat t_{tabel} sebesar 1,672.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa : Koefisien variabel kinerja (X) diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika t_{hitung} besar dari t_{tabel} dan nilai $sig < \alpha$ 0,05. Nilai t

tabel α 0.05 adalah sebesar 1,672. Untuk variabel kinerja (X) nilai t_{hitung} adalah 6,291 > t_{tabel} 1,672 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data analisa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hasil nilai konstanta pegawai tetap $Y = a + bX$ atau $Y = 17,310 + 0,871X$ dan nilai konstanta untuk pegawai outsourcing adalah $Y = 10,863 + 0,984X$ artinya jika kinerja (X) sama dengan 0 maka kepuasan kerja (Y) pegawai tetap ada sebesar 17,310 dan pegawai outsourcing ada sebesar 10,863.
2. Koefisien regresi pegawai tetap (b) = 0,871 dan koefisien regresi pegawai outsourcing (b) = 0,984 yang artinya untuk variabel kepuasan kerja pegawai tetap diperoleh sebesar 0,871 dan variabel kepuasan kerja pegawai outsourcing diperoleh sebesar 0,984. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel kinerja (X) misalnya sebesar (1) satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat 0,871 untuk pegawai tetap dan 0,984 untuk pegawai outsourcing.
3. Berdasarkan hasil yang diketahui koefisien determinasi pegawai tetap (R^2) = 0,486 nilai R square, atau 48,6%. Dan koefisien determinasi pegawai outsourcing (R^2) = 0,586 nilai R square, atau 58,6%. Perolehan dari angka ini mengindikasikan bahwa kinerja (X) yang telah diteliti benar-benar mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 48,6% untuk pegawai tetap, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen, dan lingkungan kerja. Begitu juga dengan pegawai outsourcing sebesar 58,6% dan sisanya juga sama-sama dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen dan lingkungan kerja.
4. Hasil uji (T) pegawai tetap di atas didapatkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Didapat t_{tabel} sebesar 1,672 ($5,144 > t_{tabel}$ 1,672). Dan hasil uji (T) pegawai outsourcing di atas didapatkan t_{hitung} dan t_{tabel} . ($6,291 > t_{tabel}$ 1,672). Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
5. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh kinerja pegawai tetap terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok dan pengaruh kinerja pegawai outsourcing terhadap kepuasan kerja di RSUD Solok. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai outsourcing lebih mendapatkan kepuasan kerja daripada pegawai tetap karena dalam tingkat kepuasan kerja yang didapatkan atas kinerjanya oleh pegawai outsourcing adalah sebesar 58,6% dari 100% sedangkan kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai tetap atas kinerjanya adalah sebesar 48,6% dari 100%. Jadi, pegawai outsourcing mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar dari pegawai tetap atas kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, bagian berikut ini dapat dikemukakan saran kepada objek yang diteliti. Saran yang dimaksud adalah :

1. Bagi pimpinan RSUD Solok agar dapat memperhatikan bagaimana kemampuan pegawai dalam bekerja, mengetahui bagaimana bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga tercapai kepuasan kerja yang baik. Hal ini dikarenakan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi pegawai tetap RSUD Solok agar dapat meningkatkan kinerjanya seperti pegawai outsourcing agar tercapainya kepuasan kerja yang sama atau bahkan lebih, dengan cara bekerja sama dengan rekan kerja serta atasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya, serta memperbanyak sampel penelitian seperti motivasi kerja, komitmen, dan lingkungan kerja dengan periode penelitian lebih panjang agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih bervariasi dan lebih signifikan.

Daftar Pustaka

- Arfimasri, A., & Yulhan, Y. (2019). Pengaruh Keragaman Menu dan Persepsi Harga terhadap Minat Beli Konsumen pada Rumah Makan Aur Duri Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok SUMBAR. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(01), 1–7. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i01.190>
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Arfimasri, A., & Yulhan, Y. (2019). Pengaruh Keragaman Menu dan Persepsi Harga terhadap Minat Beli Konsumen pada Rumah Makan Aur Duri Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok SUMBAR. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(01), 1–7. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i01.190>
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Agus, K., Justisiana, N., Putu, G., Jana, A., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengendalian Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai, 4(1).
- Andriana, A. N., Rasyidi, M. N., Utomo, S., Belakang, L., & Bisnis, J. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, 4(1), 16–22.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kartawan Pada PT Merapi Agung Lestari*.
- Chandraningtyas, I., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional, 32–43.
- DR. H. Edy Sutrisno, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* ,. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Marlia, N. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawaaan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*.
- Maryono. (2010). Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya, 16(1), 26–31.

- Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul ArifinNoer, dan Y. R. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Teknik ITS Vol, 6, No. 2, (2017) ISSN: 2337-3539 (2301-9271 Print), 6(2), 2-6.*
- Puspita, G. L. (2015). Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines, *15(2).*
- Putro, N. Y. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.*
- Ruhana, I. (2015). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap, *26(1), 1-6.*
- Wahyuni, S. (2010). Outsourcing Sumber Daya Manusia, (2004), 1-18.
- Wahyuningtyas, S. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap, *60(3), 96-103.*