

**TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI OUTSOURCING
PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi (D III) Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



MUHAMMAD RAMADHANU

2021/21134058

PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2024

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI OUTSOURCING
DINAS KOPERASI UKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Ramadhanu
NIM : 21134058
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, November 2024

Diketahui Oleh,

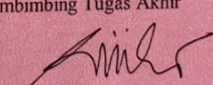
Koordinator Program Studi
Diploma III Manajemen Perdagangan


Yuki Pitria, SE, MM

NIP. 198207222010122002

Disetujui Oleh,

Pembimbing Tugas Akhir


Rini Sarianti, SE, M.Si

NIP. 196503061990012001

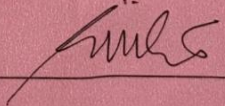
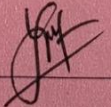
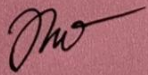
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI OUTSOURCING
DINAS KOPERASI UKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Ramadhanu
NIM : 21134058
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Depan Tim Penguji Tugas Akhir Prodi
Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*

Padang, November 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Ketua)	
Yuki Fitria, S.E, M.M	(Anggota)	
Herlinda Fitri Febriyanti, M.Sc	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Muhammad Ramadhanu
Tahun Masuk/NIM	: 2021/21134058
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang/02 Desember 2002
Program Studi	: Manajemen Perdagangan
Keahlian	: Diploma III
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Alamat	: JL. Menado Blok i/3 Asratek, Ulak Kiarang Selatan
Judul Tugas Akhir	: Tinjauan Kepuasan Pegawai Outsourcing Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepetingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Agustus 2024



Muhammad Ramadhanu
NIM. 21134058

ABSTRAK

Muhammad Ramadhanu : Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat

Pembimbing : Rini Sarianti, S.E, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau tingkat kepuasan kerja pegawai outsourcing pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai outsourcing pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang responden, metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai outsourcing Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah sangat baik dengan perolehan rerata mean sebesar 3,73% dan TCR 75% berada dalam kategori cukup. Dengan demikian masih ada beberapa hal yang belum optimal. Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dengan skor rata-rata 4,15% dan TCR 83% berada dalam kategori tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator kepuasan terhadap pembayaran dengan skor rata-rata 3,09% dan TCR 62% berada dalam kategori cukup.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Tinjauan Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat”**. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi Diploma III dan untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis dibimbing dan dibantu oleh berbagai pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kesempatan saya menjalani pendidikan perguruan tinggi sampai saat ini sehingga laporan ini dapat terselesaikan.
2. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta kepada Papa Liberta dan Mama Fauziati yang tiada hentinya memberikan Doa yang terbaik, memberikan kasih sayang, memberi semangat, dukungan dan motivasi yang untuk penulis.

3. Kakak kandung serta Kakak ipar, Maharani Faubertha A.Md, Lenggogeni Faubertha A.Md, Rachmat Hidayat A.md, Rialdi Kemie Ikhsan S.E, Rukly Parantika S.E, dan Tiara Azzahra A.Md yang telah mengarahkan, membantu, serta memotivasi penulis semasa kuliah hingga sekarang.
4. Bapak Dr. Ir Krismadinata, ST, MT selaku rektor Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan beserta dosen dan seluruh karyawan/ staf pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atas bantuan yang diberikan.
7. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku Pembimbing Tugas Akhir penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir.
8. Bapak Ilham Thaib, S.E, M.M selaku Pembimbing Akademik yang telah membantu selama perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir penulis.
9. Bapak/ ibuk Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendapatkan pengalaman selama studi magang dan memberikan kesempatan penelitian untuk tugas akhir ini.
10. Putri Tsaqifah, S.Farm terimakasih telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar keluh kesah dalam penulisan tugas akhir, serta nasehat yang diberikan menjadi dorongan untuk penulis agar cepat menyelesaikan kuliah dan cepat

bekerja untuk masa depan yang baik yang senantiasa memberikan kasih sayang kedepannya.

11. Rekan-rekan seperjuangan dalam bangku perkuliahan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, khususnya Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Angkatan 2021.
12. Kepada bro-brokuh Habib, Riko, Ridho, Abel, Arbi, Eric, dan Tania yang telah menemani suka maupun duka semasa perkuliahan dan sampai penyelesaian Tugas Akhir ini.
13. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan, karena terbatasnya kemampuan, pengalaman dan pengetahuan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar penulis dapat memperbaiki pada karya ilmiah selanjutnya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Agustus 2024

Muhammad Ramadhanu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
B. Teori Kepuasan Kerja.....	8
C. Indikator Kepuasan Kerja	10
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	12
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	12
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	12
1. Lokasi Penelitian	12
2. Waktu Penelitian	12
C. Rancangan Penelitian	12
BAB IV PEMBAHASAN.....	20
A. Profil Instansi	20
B. Deskriptif Karakteristik Responden.....	24
C. Hasil Pengolahan Data	27

D. Pembahasan Hasil Penelitian	33
BAB V PENUTUP	38
A. Kesimpulan	38
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Pegawai Outsourcing Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat	13
Tabel 2. Daftar Skor Jawaban Setiap Skor Pernyataan Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja	17
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	24
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	25
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	25
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	26
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	27
Tabel 8. Keseluruhan TCR masing-masing indikator Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing	28
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri ..	29
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Terhadap Pembayaran	30
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Terhadap Teman Sekerja	31
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Terhadap Supervisi	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo Koperasi	22
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Observasi	44
Lampiran 2. Surat Persetujuan Penelitian	45
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	46
Lampiran 4. Tabulasi Hasil Penelitian.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini organisasi pemerintah dihadapkan dengan tantangan yang semakin kompleks, seperti tuntutan efisiensi anggaran, kebutuhan akan keahlian khusus dan fleksibilitas dalam menyelesaikan kerja yang dinamis sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berkomitmen tinggi, yang juga menguasai ilmu pengetahuan dan memahami kemajuan teknologi. Organisasi pemerintahan dapat mencapai tujuan mereka dengan bantuan manajemen sumber daya manusia. Salah satu bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penggunaan tenaga outsourcing menjadi solusi terbaik bagi organisasi pemerintah dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Outsourcing adalah hubungan kontrak antara penyediaan layanan bisnis oleh penyedia layanan eksternal. Dengan kata lain perusahaan membuat sebuah persetujuan dengan perusahaan lain untuk melakukan beberapa pekerjaan. Penelitian terdahulu mengatakan outsourcing adalah kegiatan memindahkan beberapa aktivitas di perusahaan kepada pihak lain, termasuk dalam hal pengambilan keputusan yang telah diatur dengan perjanjian kontrak. Outsourcing juga dikatakan sebagai aktivitas dimana supplier atau pihak pemasok menyediakan layanan kepada pihak perusahaan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. Pentingnya tenaga outsourcing di

organisasi pemerintahan terletak pada kemampuan mereka untuk mengisi kekurangan sumber daya manusia tanpa harus merekrut tenaga honorer. Dengan menggunakan tenaga outsourcing, pemerintah dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Tenaga outsourcing juga dapat membantu menghentikan rekrutmen tenaga honorer yang dilarang oleh pemerintah. Oleh karena itu, penggunaan tenaga outsourcing di pemerintahan menjadi strategi yang efektif dalam mengatasi masalah kekurangan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pada saat ini masih banyak ditemukan fenomena ketidakpuasan kerja karyawan outsourcing karena beberapa faktor seperti, ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, terhadap pembayaran, terhadap teman sekerja dan terhadap supervisi. Hal ini dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja mereka. Beberapa faktor tersebut menyebabkan stres mental dan finansial yang berdampak negatif pada motivasi serta produktivitas karyawan. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Tingkat kepuasan ini juga menentukan seberapa besar tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap *negated* terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2019).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi retensi pegawai, produktivitas dan komitmen terhadap organisasi pemerintahan. Manajemen sumber

daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi, di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor penting untuk menentukan sikap positif terhadap pekerjaan, karena perasaan puas dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *outcomes* atau harapan perubahan sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat bekerja. Maka dari itu seorang pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang ingin dicapainya.

Penelitian Tiffin (Mukhyi and Sunarti, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Ini tidak berarti bahwa apa yang dilakukan oleh pegawai saat ini adalah hal yang buruk. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menyebabkan sikap kerja yang buruk. Tingkat kepuasan kerja seseorang menentukan seberapa baik atau buruk sikap kerja mereka.

Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang terletak di JL. Khatib Sulaiman No. 11 Padang, Sumatera Barat adalah urusan pemerintah Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Tugas Pokok dari dinas ini adalah membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan

Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan itu didapatkan dengan memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti memfokuskan untuk meneliti mengenai tinjauan kepuasan kerja pegawai outsourcing yang dilakukan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerja pegawai outsourcing. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif metode kuesioner yang berjudul “TINJAUAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI OUTSOURCING PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA BARAT”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan maka perumusan masalah pada peninjauan ini yaitu “Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai outsourcing di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian memiliki memiliki manfaat yang berbeda yaitu manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan teori dan keilmuan tentang kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini memiliki manfaat praktis yaitu sebagai tambahan informasi bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat untuk dapat mengevaluasi lebih mendalam tentang kepuasan kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data dalam pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai outsourcing kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat terhadap keseluruhan masih dalam kategori kurang puas dengan tingkat kepuasan cukup.
2. Kepuasan kerja pegawai outsourcing kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa secara umum, mereka merasa cukup puas dengan pekerjaan itu sendiri, dengan tingkat kepuasan yang tinggi.
3. Kepuasan kerja pegawai outsourcing kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat terhadap pembayaran secara umum menunjukkan, mereka masih merasa kurang puas, dengan tingkat kepuasan cukup.
4. Kepuasan kerja pegawai outsourcing kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat menunjukkan secara umum bahwa, pegawai outsourcing merasa kurang puas terhadap teman sekerja, dengan tingkat kepuasan cukup.
5. Kepuasan kerja pegawai outsourcing kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa secara umum, mereka masih adanya merasa puas terhadap supervise, dengan tingkat kepuasan cukup.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, penulis ingin memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yaitu:

1. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai outsourcing dengan menciptakan kerja yang lebih inklusif dan mendukung melalui pelatihan rutin, program penghargaan, serta tunjangan kesejahteraan yang memadai. Dengan menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka, mengakui kontribusi mereka secara terbuka, dan memastikan mereka mendapatkan manfaat yang sesuai, Dinas tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai outsourcing tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan harmonis.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai outsourcing di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat terkait pekerjaan itu sendiri, penulis menyarankan agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan minat pegawai, serta disertai dengan penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan dampak dari setiap tugas.
3. Disarankan kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat untuk kepuasan terhadap pembayaran agar meningkat, Dinas harus memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, tetapkan struktur kompensasi yang jelas dan adil, dengan menjelaskan detail gaji, tunjangan, dan bonus secara transparan. Kedua,

pastikan pembayaran dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan kontrak, sehingga pegawai merasa keuangan mereka dikelola dengan baik dan tanpa kekhawatiran. Ketiga, pertimbangkan untuk memberikan kenaikan gaji atau insentif berdasarkan kinerja yang baik, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka.

4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai outsourcing di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, disarankan untuk memfasilitasi interaksi yang lebih positif antara pegawai outsourcing dan pegawai tetap melalui kegiatan tim yang terjadwal secara rutin, pelatihan bersama, serta forum komunikasi terbuka. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif dan saling mendukung, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan terlibat, diharapkan hubungan kerja yang harmonis dapat terjalin, meminimalkan ketegangan, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan.
5. Disarankan kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat terhadap kepuasan kerja pegawai outsourcing terutama kepuasan terhadap supervisi ini harus dilakukan secara transparan dan konstruktif dengan memberikan umpan balik yang jelas serta dukungan yang konsisten. Memastikan bahwa pegawai outsourcing mendapatkan akses yang setara terhadap kesempatan pengembangan, serta melibatkan mereka dalam perencanaan dan evaluasi tugas, dapat membantu meningkatkan rasa keterlibatan dan keadilan. Pendekatan ini tidak hanya memperjelas ekspektasi dan tanggung jawab, tetapi juga membangun rasa kepercayaan dan motivasi yang lebih tinggi di kalangan pegawai outsourcing.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah and Nimran (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bratakusumah, Supriady, D. and Riyadi (2005) *Perencanaan Pembangunan Daerah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dadang (2013) *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Edison and Emron (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T.H. (2020) 'Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia'.
- Hasibuan and Malayu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhyi, M.A. and Sunarti, T. (2007) 'HUBungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok'.
- Robbins (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Stephan and Robbins (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo *et al.* (2018) *Majemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung.
- Sugiyono (2012) *MEtode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahjosumidjo (1991) *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.